

Univerzita Karlova

Filozofická fakulta

Ústav informačních studií a knihovnictví

Diplomová práce

Bc. Sára Kulová

Analýza vzdělanostní struktury pracovníků ve vysokoškolských knihovnách ČR

Analysis of the educational structure of employees in the university libraries
of the Czech Republic

Praha 2020

Vedoucí práce: PhDr. Hana Landová, Ph.D.

Poděkování:

Chtěla bych poděkovat své vedoucí diplomové práce PhDr. Haně Landové, Ph.D. za cenné připomínky, rady a podněty. Dále bych chtěla poděkovat rodině a přátelům za podporu během celého studia. V neposlední řadě chci poděkovat všem respondentům, kteří se zapojili do výzkumu a umožnili tak vzniknout této diplomové práci.

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně, že jsem řádně citovala všechny použité prameny a literaturu a že práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze, dne 11. prosince 2020

Sára Kulová

Abstrakt (česky)

Cílem diplomové práce je zjištění současného stavu vzdělanostní struktury pracovníků ve vysokoškolských knihovnách na výzkumném vzorku vysokoškolských knihoven, které jsou členy Asociace knihoven vysokých škol ČR. Úvod práce představuje stručný historický exkurz do vývoje pozice vysokoškolského knihovníka. V současnosti jsou kladeny větší nároky a požadavky na dovednosti a znalosti vysokoškolského knihovníka. Knihovník je může získat nástupem do školy, rekvalifikačním kurzem nebo celoživotním vzděláváním. Legislativa zatím neupřesňuje požadavky odborné kompetence knihovníka pro práci v knihovně. V praktické části se zabývám analýzou vzdělanostní struktury pracovníků a managementu vysokoškolských knihoven. Zajímalo mě jejich postoj k dalšímu vzdělávání, a také co by v této oblasti ocenili. Sběr dat byl zajištěn kombinací dotazníkového šetření a následnými rozhovory, které doplňují a rozšiřují výsledky z dotazníků. Zvolené výzkumné metody byly určeny pro obě skupiny. Závěr práce vyhodnocuje zjištěné výsledky a nabízí návrhy možných řešení současných problémů existujících v oblasti dalšího vzdělávání.

Klíčová slova:

vysokoškolské knihovny, knihovník, informační specialista, vzdělávání, vysoké školy, celoživotní vzdělávání, rekvalifikační kurzy

Abstract (English)

The aim of this diploma thesis is to assess the current state of the educational structure of staff in university libraries on a research sample of university libraries, which are members of the Association of Libraries of Czech Universities. In the introduction, the thesis presents a brief historical excursion into the development of the position of the university librarian. At present, greater demands are placed on the skills and knowledge of the university librarian. The librarian can obtain them by starting school, retraining courses, or lifelong learning. The legislation does not yet specify the requirements of the professional competence for work as a librarian in the library. The practical part deals with the analysis of the educational structure of staff and the management of university libraries. I am interested in their attitude to further education and also what they would appreciate in this area. Data collection is ensured via a combination of a questionnaire survey and subsequent interviews, which complete the results of the questionnaires. Chosen research methods were intended for both groups. The conclusion of the thesis evaluates all findings and offers possible solutions to the problems existing in the field of further education.

Key words:

university/academic libraries, librarian, information specialist, education, universities, lifelong learning, retraining courses

Obsah

Úvod	10
1. Profese knihovníka a informačního specialisty	11
1.1. Legislativní rámec vysokoškolských knihoven a jejich pracovníků	11
1.2. Vznik prvních vysokoškolských knihoven a historický vývoj pozice knihovníka a informačního specialisty	15
1.2.1. Pražská Univerzitní knihovna	16
1.2.2. Univerzitní knihovna v Olomouci	17
1.2.3. Univerzitní knihovna v Brně	18
1.3. Odborná způsobilost a kompetence pracovníků ve vysokoškolských knihovnách	19
1.3.1. Odborná způsobilost	20
1.3.2. Měkké kompetence	22
1.4. Srovnání s ostatními zeměmi	24
1.4.1. Polsko	24
1.4.2. Slovensko	25
1.4.3. Německo	25
1.4.4. Rakousko	26
1.4.5. USA	26
2. Možnosti odborné přípravy vysokoškolských knihovníků	28
2.1. Střední školy	30
2.1.1. Hlavní město Praha	30
2.1.1.1. Gymnázium, Střední odborná škola, Základní škola a Mateřská škola pro sluchově postižené	31
2.1.1.2. Střední odborná škola pro administrativu Evropské unie	31
2.1.1.3. Střední škola knižní kultury, o.p.s.	31
2.1.1.4. Střední škola designu a umění, knižní kultury a ekonomiky Náhorní	32
2.1.2. Jihočeský kraj – Tábor	32
2.1.2.1. Střední škola obchodu, služeb a řemesel a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky	33
2.1.3. Jihomoravský kraj – Brno	33
2.1.3.1. Obchodní akademie, Střední odborná škola knihovnická a Vyšší odborná škola Brno, příspěvková organizace	33
2.1.4. Karlovarský kraj – Sokolov	34
2.1.4.1. Střední škola živnostenská Sokolov, příspěvková organizace	34
2.1.5. Královehradecký kraj – Hradec Králové	34
2.1.5.1. Střední průmyslová škola, Střední odborná škola a Střední odborné učiliště, Hradec Králové	34
2.1.6. Olomoucký kraj – Olomouc	35

2.1.6.1.	Střední odborná škola Olomouc spol. s.r.o. – Fakultní škola Pedagogické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci	35
2.1.7.	Plzeňský kraj – Plzeň	35
2.1.7.1.	Střední průmyslová škola strojnická a Střední odborná škola profesora Švejcara, Plzeň	35
2.1.8.	Středočeský kraj – Mladá Boleslav	36
2.1.8.1.	Integrovaná střední škola, Mladá Boleslav	36
2.1.9.	Zlínský kraj – Luhačovice	36
2.1.9.1.	Střední odborná škola Luhačovice	36
2.2.	Vyšší odborné školy	37
2.2.1.	Hlavní město Praha	37
2.2.1.1.	Vyšší odborná škola informačních studií a Střední škola elektrotechniky, multimédií a informatiky	37
2.2.2.	Brno	38
2.2.2.1.	Obchodní akademie, Střední odborná škola knihovnická a Vyšší odborná škola Brno, příspěvková organizace	38
2.3.	Vysoké školy	39
2.3.1.	Hlavní město Praha	40
2.3.1.1.	Ústav informačních studií a knihovnictví, Filozofická fakulta, Univerzita Karlova	40
2.3.2.	Brno	44
2.3.2.1.	Katedra informačních studií a knihovnictví, Filozofická fakulta, Masarykova univerzita	44
2.3.3.	Opava	47
2.3.3.1.	Ústav bohemistiky a knihovnictví na Filozoficko-přírodovědecké fakultě v Opavě Slezské univerzity v Opavě	47
2.3.3.2.	Ústav informatiky na Filozoficko-přírodovědecké fakultě Slezské univerzity v Opavě..	48
2.4.	Rekvalifikační kurzy	49
2.4.1.	Knihovnický institut Národní knihovny ČR	49
2.4.2.	Moravská zemská knihovna	51
2.4.3.	Knihovna Jiřího Mahena v Brně	52
2.4.4.	Moravskoslezská vědecká knihovna v Ostravě	53
2.4.5.	Inovační kurzy	53
2.5.	Samostudium	55
2.5.1.	Studijní texty	55
2.5.2.	Přednášky, konference, semináře a kurzy	56
2.5.2.1.	Přednášky	56
2.5.2.2.	Konference	57
2.5.2.3.	Semináře a kurzy	57
2.5.3.	E-learning	59
2.5.3.1.	Národní knihovna ČR	59

2.5.3.2.	Národní lékařská knihovna	59
2.5.3.3.	Moravská zemská knihovna.....	60
2.5.4.	Zahraniční vzdělávací zdroje	60
2.5.4.1.	American Library Association (ALA)	60
2.5.4.2.	The Association of College and Research Libraries (ACRL).....	61
2.5.4.3.	The International Federation of Library Associations (IFLA)	62
2.6.	Vzdělávání pro management vysokoškolských knihoven.....	62
2.6.1.	LIBER Emerging Leaders Programme	63
2.6.2.	Knihovnická akademie pro manažery.....	63
3.	Výzkumná část: Analýza vzdělanostní struktury pracovníků ve vysokoškolských knihovnách	64
3.1.	Analýza dotazníků pro pracovníky vysokoškolských knihoven	66
3.2.	Analýza rozhovorů s pracovníky vysokoškolských knihoven	86
3.2.1.	Analýza okruhu - motivace	87
3.2.2.	Analýza okruhu - vzdělávání.....	90
3.3.	Analýza dotazníků pro ředitele/vedoucí vysokoškolských knihoven.....	102
3.4.	Analýza rozhovorů s řediteli/vedoucími vysokoškolských knihoven.....	122
3.4.1.	Analýza okruhu – absolventi odborných škol.....	123
3.4.2.	Analýza okruhu – zaměstnanci	127
3.4.3.	Analýza okruhu – formy vzdělávání.....	133
3.4.4.	Analýza okruhu – Koncepce	138
4.	Vyhodnocení analýzy vzdělanostní struktury pracovníků ve vysokoškolských knihovnách	143
4.1.	Vyhodnocení analýzy – pracovníci vysokoškolských knihoven.....	143
4.1.1.	Vyhodnocení dotazníkového šetření – pracovníci vysokoškolských knihoven	143
4.1.2.	Vyhodnocení rozhovorů – pracovníci vysokoškolských knihoven	144
4.2.	Vyhodnocení analýzy – ředitelé/vedoucí vysokoškolských knihoven.....	146
4.2.1.	Vyhodnocení dotazníkového šetření – ředitelé/vedoucí vysokoškolských knihoven	146
4.2.2.	Vyhodnocení rozhovorů – ředitelé/vedoucí vysokoškolských knihoven ...	146
5.	Závěr.....	149
	Seznam použité literatury	151
	Seznam obrázků	172
	Seznam grafů	172
	Seznam tabulek.....	173
	Příloha 1 – Dotazník – zaměstnanci vysokoškolské knihovny.....	176
	Příloha 2 – Dotazník – ředitelé/vedoucí vysokoškolské knihovny	185
	Příloha 3 – Informovaný souhlas	194

Příloha 4 – Znění otázek pro rozhovor – zaměstnanci vysokoškolské knihovny	196
Příloha 5 – Znění otázek pro rozhovor – ředitelé/vedoucí vysokoškolské knihovny	198

Úvod

Ve své diplomové práci se zabývám vzdělanostní strukturou pracovníků vysokoškolských knihoven a jejich celkovým postojem k dalšímu odbornému vzdělávání. Zaměřím se i na pohled managementu vysokoškolských knihoven k problematice vzdělávání jak svých zaměstnanců, tak i jich samotných. Toto téma jsem si zvolila z důvodu, že vnímám potřebu se stále vzdělávat, a proto jsem se sama po několikaleté pauze opět vrátila ke studiu na vysoké škole.

V první kapitole teoretické části práce se zabývám profesí knihovníka a informačního specialisty v kontextu vysokých škol. Jaké jsou na ně kladeny profesní nároky a jaké jsou od nich požadovány odborné kvalifikace. Zaměřím se také na legislativní rámec a existující zákony, které ukotvují postavení knihovníka a vysokoškolských knihoven. Druhá kapitola nabídne možné varianty získání odborného vzdělání na základě bodů *Koncepce celoživotního vzdělávání knihovníků*. Představení jsou zástupci z řad jak středních škol, vyšších odborných škol, tak i škol vysokých s jejich kurikuly a jaké uplatnění mají jejich budoucí absolventi. Další způsoby získání odborné kvalifikace, které jsou zmíněny v této kapitole, jsou celoživotní vzdělávání nebo získání odborné kvalifikace pomocí akreditovaného rekvalifikačního kurzu.

V praktické části se zaměřím na analýzu vzdělanostní struktury pracovníků vysokoškolských knihoven. Na základě již proběhlých výzkumů *Analýza mzdové, věkové a vzdělanostní struktury pracovníků knihoven v České republice 2012* a *Analýza mzdové, věkové a vzdělanostní struktury pracovníků knihoven v České republice 2017* budou sestaveny dotazníky, které s nimi budou následně porovnány. Obě tyto analýzy se však zabývají komplexně všemi typy knihoven, proto se domnívám, že zacílený průzkum na vysokoškolské knihovny může být do této oblasti zajímavým přínosem. Z výsledků dotazníků bude nakonec stanoveno několik tematických okruhů s otázkami pro rozhovory jak se zaměstnanci vysokoškolských knihoven, tak i s vedením těchto knihoven. Závěrem práce je vyhodnocení a případná doporučení v této oblasti.

K vypracování práce jsem použila odbornou literaturu, zákony jednotlivých zemí, články ze sborníků konferencí, koncepce a analýzy. Vše jsem řádně citovala dle normy ISO 690. Diplomová práce obsahuje 273 028 znaků.

1. Profese knihovníka a informačního specialisty

Dle definice české Terminologické databáze knihovnictví a informační vědy je pozice knihovníka definována takto: „*Pracovník knihovny, vykonávající odborné knihovnické práce, zahrnující výběr, zpracování, organizování, vyhledávání, zpřístupňování, resp. dodávání dokumentů a informací uživatelům knihovny*“ [Planková 2003]. Pozice informačního specialisty je dle TDKIV specifikována takto: „*Odborný pracovník zaměřený ve své informační činnosti na specifický obor (např. lékařství, chemie, právo) a poskytující informační služby odborným uživatelům (zejména ve formě rešerší a studijně rozborových zpráv)*“ [Planková 2003a]. Obě tyto definice se dají použít na popis jakéhokoliv knihovníka či informačního specialisty, a to ať už pracuje ve veřejné nebo vysokoškolské knihovně. Plní však oba typy knihoven stejnou funkci? Jisté je, že oba typy knihoven plní funkce, kterými jsou shromažďování, zpracovávání a uchování organizované sbírky dokumentů (knihovní fond) a poskytují knihovnické a informační služby svým uživatelům [Sodomkova 2003]. Navíc jim to ukládá i *Knihovní zákon č. 257/2001 Sb.* a pokud by tyto funkce neplnily, byly by vyškrtнутy z *Evidence knihoven*. Jeden z rozdílů mezi těmito typy knihoven bude obsluhovaná skupina uživatelů, kdy se vysokoškolské knihovny zaměřují na studenty od bakalářského studia až po doktorandy, pedagogy, akademiky nebo zaměstnance dané vysoké školy. S tím souvisí i poskytované služby, kromě klasických, jako jsou výpůjční služby, tisk a kopírování nebo poskytnutí studijních míst, se vysokoškolské knihovny na rozdíl od veřejných knihoven zaměřují a angažují „*v oblasti informační podpory vědy, evidenci výsledků vědecké činnosti*“ [Landová 2017, s. 333]. Může se tedy zdát, že postavení vysokoškolských knihoven je pevně stanoveno a plní přesně svou funkci v knihovním systému. Bohužel, opak je pravdou.

1.1. Legislativní rámec vysokoškolských knihoven a jejich pracovníků

Vysokoškolské knihovny jsou dle *Knihovního zákona č. 257/2001 Sb.* vnímány jako specializované knihovny v systému knihoven (§ 3 *Systém knihoven* (1) *Systém knihoven tvoří d) specializované knihovny*) [Česko 2017]. V tomto bodě by až takový problém nebyl, ten však nastává u druhu knihoven, kdy se vysokoškolská knihovna musí zařadit buď jako *Základní knihovna* (§ 12) či *Specializovaná knihovna* (§ 13) dle knihovního zákona [Česko 2017]. Problematiku věci shrnuje úryvek ze sborníku

Knihovny současnosti z roku 2004, a to přesněji příspěvek autorek Procháskové a Ramajzlové: *“Zamyslíme-li se nad funkčním vymezením specializované knihovny, je patrné, že tvůrci zákona se v tomto případě chtěli vyrovnat s funkcemi, kterými byly obdařeny podle zákona č. 53/1959 Sb. o jednotné soustavě knihoven tzv. ústřední knihovny sítě. Tím ovšem vznikl problém, kam s knihovnami, které tyto funkce neplní. A tak pro ně byla velmi nešťastně zřízena podkategorie v knihovnách základních tj. „základní knihovna se specializovaným fondem“. Hierarchii naznačila Důvodová zpráva takto:...* *“Specializovaná knihovna může být ústřední knihovnou sítě základních knihoven se specializovaným fondem.”* Obecně se zřejmě předpokládalo, že většina knihoven se specializovaným fondem, ale bez celostátní působnosti, se zaeviduje podle § 12 jako (Z). *“ [Prochásková a Ramajzlová 2004, s. 79–80] Řada vysokoškolských knihoven se tudíž zapsala do Evidence knihoven Ministerstva kultury ČR jako Základní knihovna¹, ač jejich náplň přesahuje rámec tohoto druhu knihoven. Na druhou stranu se řada vysokoškolských knihoven zapsala jako Specializovaná knihovna², kde však její rámec náplně nemůže splnit. V roce 2004 dle Adresáře knihoven evidovaných Ministerstvem kultury bylo z celkového počtu 24 knihoven veřejných vysokých škol evidováno jako Základní knihovna 11 z nich a stejný počet jako Specializovaná knihovna, dvě nebyly nezaevidované. [Prochásková a Ramajzlová 2004, s. 80] V současnosti není stav významně jiný. Z 57 evidovaných knihoven veřejných vysokých škol se 26 z nich zapsalo jako Specializovaná knihovna a 31 jako Základní knihovna [Ministerstvo kultury ČR 2020].*

Ústřední knihovnická rada zapojila do přípravy novely knihovního zákona ředitele vysokoškolských knihoven a konzultovala s nimi, jak tuto problematiku vnímají. K překvapení všech se zjistilo, že jsou se současným stavem spokojeni a nepožadují žádnou změnu. V této chvíli není jasné, jak aktuální verze novely vypadá. Ze zápisů Ústřední knihovnické rady se dá vyčíst, že probíhá ještě připomínkování a snad se dočkáme schválení v roce 2022 v tzv. trojnovele [ÚKR 2019, s.3]. Jako inspirace nám

¹ „§ 12 Základní knihovna (1) Základní knihovna je knihovnou s univerzálním knihovním fondem nebo se specializovaným knihovním fondem. (2) Základní knihovna je součástí systému knihoven vykonávající informační, kulturní a vzdělávací činnosti.“ [Danielisová 2018, s. 50]

² „§ 13 Specializovaná knihovna (1) Specializovaná knihovna je knihovnou se specializovaným knihovním fondem. (2) Specializovaná knihovna je součástí systému knihoven vykonávající koordinační, odborné, informační, vzdělávací, analytické, výzkumné, metodické a poradenské činnosti, v jejichž rámci zejména a) spolupracuje s Národní knihovnou při zpracování národní bibliografie a při zpracování souborného katalogu, b) zpracovává a zpřístupňuje tematické a odborné bibliografie a databáze, c) ve spolupráci s Národní knihovnou plní funkci centra meziknihovních služeb v oblasti své specializace, d) spolupracuje s knihovnami v oblasti své specializace při zavádění nových technologií v oblasti zajištění veřejných knihovnických a informačních služeb.“ [Danielisová 2018, s. 51-52]

může být Slovenská republika, která má již tento problém vyřešený ve svém zákoně 126/2015 Z.z., kde mají specifikovanou „*Akademickou knižnicu*“ ve svém „*Knižničném systému*“ [Slovensko 2015, s. 4]. Novela zákona je pak důležitá i z důvodu konceptualizace knihovního systému a možností vysokoškolských knihoven žádat o dotace a granty. Což v současnosti knihovní zákon úplně neumožňuje. Navíc vysokoškolské knihovny jsou financovány z rozpočtů vysokých škol, které spadají pod Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR.³ Takže i v tomto ohledu mají vysokoškolské knihovny jiná specifika než běžné knihovny, které spadají pod jiné zřizovatele a mohou tak čerpat dotace a granty od Ministerstva kultury ČR [Prochásková a Ramajzlová 2004, s. 81-82]. Tvrzení Procháskové a Ramajzlové není však zcela pravdivé. Vysokoškolské knihovny, které jsou v evidenci Ministerstva kultury ČR si mohou žádat o příspěvky z programů jako je například VISK. Tento program vysokoškolské knihovny navíc hojně využívají pro účely retrokatalogizace a digitalizace starých dokumentů. Autorky možná narážely na fakt, že kromě výše zmíněných účelů jsou ostatní možnosti v těchto programech určené pro jiné typy knihoven a vysokoškolské knihovny si z nich nevyberou.

Kromě složitosti postavení vysokoškolských knihoven je zde i další problém, který se týká samotných pracovníků v knihovně. Pozice knihovníka není pevně zakotvena v knihovním zákoně. Tento fakt chce *Ústřední knihovnická rada* změnit novelou knihovního zákona, která je doplněna o § 4, který zní takto:

„§ 4b

Odborný zaměstnanec knihovny

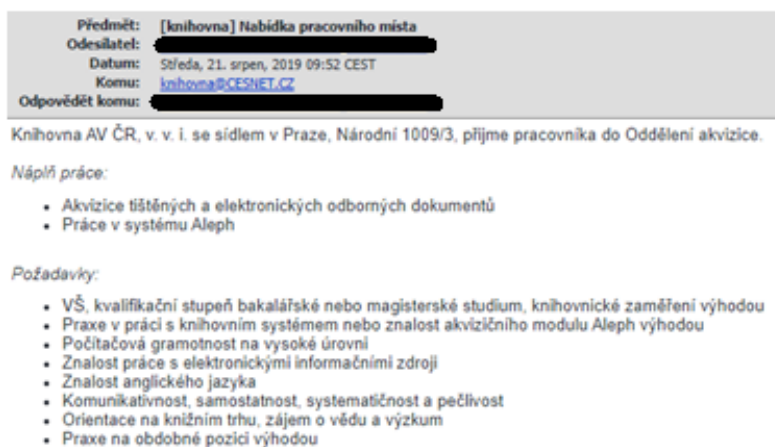
(1) *Odborné knihovnické činnosti knihovny zajišťuje odborný zaměstnanec knihovny s minimálně středoškolským vzděláním, který má zvláštní odbornou způsobilost.*

(2) *Zvláštní odbornou způsobilostí se pro účely tohoto zákona rozumí souhrn teoretických vědomostí, znalostí odborných standardů, procesů a všeobecně závazných právních předpisů upravujících činnost knihovny.*

(3) *Provozovatel knihovny usiluje o soustavné zvyšování kvalifikace odborných zaměstnanců knihovny.* „[ÚKR 2012]

³ „*Knihovny a jejich činnost jsou primárně financovány svými zřizovateli, tj. např. obcí, školou, univerzitou, výzkumným ústavem, firmou apod.*“ [NK ČR 2015]

V současnosti totiž může do knihovny přijít pracovat kdokoliv. Pro ilustraci přikládám printscreen (viz. Obr. č. 1) jednoho z inzerátů, kde se uvádí vzdělání v knihovnickém oboru výhodou, tudíž není podmínkou.



Obr. č. 1 Inzerát nabídky práce
Zdroj: emailová konference Knihovna

Uvedme tedy modelovou situaci. Na pozici akvizitora se bude hlásit jeden uchazeč bez knihovnického vzdělání a druhý uchazeč s knihovnickým vzděláním. Dá se předpokládat, že zaměstnavatel se rozhodne spíše pro druhého uchazeče. Toto mé tvrzení se dá potvrdit i výzkumem PhDr. Libuše Foberové, Ph.D. a Mgr. Denisy Illíkové, který přednesly na konferenci *Knihovny současnosti* v roce 2015. Dotazovaly se zaměstnavatelů, „zda upřednostňují v případě uchazečů knihovníky s vysokoškolským vzděláním. Zda by podle nich měli mít knihovníci povinně vysokoškolské vzdělání.“ [Foberová a Illíková 2015, s. 70]. Z celkového počtu 26 odpovědí od zaměstnavatelů se jim dostalo tohoto výsledku: „Jednadvacet vedoucích odpovědělo, že mají-li možnost vybrat si knihovníka s vysokoškolským vzděláním a pokud splňuje i ostatní podmínky pro přijetí, dávají mu přednost. Pět respondentů uvedlo, že neupřednostňují vysokoškoláka knihovníka. Absolventa jiné vysoké školy volí v případě speciálních pracovních pozic, jako marketéra, PR pracovníka, ekonoma, grafika, systémového knihovníka, správce digitální knihovny atd.“ [Foberová a Illíková 2015, s. 73]

Celou problematiku umocňuje i nevalná představa o této pozici i její prestiž. Dovolím si ještě využít jedno tvrzení z výzkumu Foberové a Illíkové, které zcela vystihuje vše výše zmíněné: „Kdyby se uzákonilo (jako ve školství), že v knihovnách nemůže pracovat každý, ale jen odborník s patřičným vysokoškolským knihovnickým vzděláním. Velmi by to pozvedlo úroveň knihovnictví, a tím i image knihovnické profese. Zatím to vypadá, že v knihovně může pracovat každý (mnohdy i bez maturity, s jiným

vystudovaným oborem apod.), a to poškozuje všechny ostatní profesionální knihovníky. [...]“. [Fořerová a Illíková 2015, s. 74]

Zajímavé však je, že tento trend, knihovníci bez knihovnického vzdělání, byl již v historických dobách. Ještě na přelomu 19. a 20. století v knihovnách pracovali osoby jako byli pedagogové, církevní osoby, literáti nebo vědci, ač vzdělání, tak stále bez knihovnického vzdělání [Ceřpek 2002, s. 191]. Tento stav budou ilustrovat následující podkapitoly prvních třech vysokoškolských knihoven.

Tehdejší knihovníci si museli potřebné informace dohledávat v různých příručkách nebo čerpat zkušenosti od svých kolegů. Tento stav se změnil na počátku 20. let 20. století, kdy *Svaz osvěty* uspořádal první kurz pro knihovníky. Načež o dva roky později byla založena první státní knihovnická škola, která se zaměřovala i na pracovníky vědeckých knihoven. [Ceřpek 2002, s. 191]

1.2. Vznik prvních vysokoškolských knihoven a historický vývoj pozice knihovníka a informačního specialisty

Historický vývoj pozice knihovníka a informačního specialisty ve vysokoškolských knihovnách je potřeba usouvztažnit se vznikem prvních univerzitních knihoven. Za doby Rakousko-Uherska byly vědecké a odborné knihovny v českých zemích pod německým vlivem, což se odráželo na knihovních fondech a jejich činnosti. Žádný převrat se nekonat ani po vzniku první republiky. Knihovny sloužily především pro vysokoškolské vzdělance. Univerzitní knihovny alespoň formálním právem dovolovaly i ostatním zájemcům mimo vysoké školy přístup do knihovny a prezenční půjčování. Tento fakt, že tyto knihovny neprošly žádným velkým vývojem, svědčí o tom, že až do konce první republiky pro ně platila rakouská instrukce pro univerzitní a studijní knihovny, která byla vydána dekretem dvorské studijní komise z 23. července 1825. [Ceřpek 2002, s. 188-189]

Vzhledem k tomu, že vzdělané vrstvy stále více chtěly přístupnější knihovny, byl kladen větší důraz na výstavbu knihoven, které by podporovaly obchod, průmysl, techniku a vzdělávání v těchto oblastech. V roce 1932 bylo na našem území 2 061 vědeckých a odborných knihoven s 15 400 000 svazky. Z tohoto celkového počtu se jednalo o 6 veřejných univerzitních knihoven a 2 638 vysokoškolských. [Ceřpek 2002, s. 197] „*Vědecká či odborná knihovna se chápala především jako výpůjční zařízení. U dobře pracujících knihoven tohoto typu byla měřítkem vztahu ke čtenáři jeho přesná a rychlá obsluha*“ [Ceřpek 2002, s.199]. Dle výkazu z roku 2010 Ministerstva školství,

mládeže a tělovýchovy je celkem 1 111 vysokoškolských knihoven (62 celoškolských, 58 fakultních, 423 ústavních, 568 dílčích), počítají se jak knihovny veřejných, tak i soukromých vysokých škol. Celkový počet knihovních jednotek je 13 066 622 a opět se jedná o celkové číslo obou typů vysokých škol. [MŠMT 2013]

V následujících podkapitolách si dovoluji představit první tři vysokoškolské knihovny na našem území. Jedná se o *pražskou Univerzitní knihovnu* nyní známou jako *Národní knihovnu*, která plní v systému knihoven funkci koordinační, metodickou a konzervační. Je zde zmíněna proto, že Národní knihovna je jedním z partnerů vysokoškolských knihoven a zároveň všechny knihovny zaštiťuje. Druhou vysokoškolskou knihovnu, kterou zde chci zmínit je *Univerzitní knihovna v Olomouci*, dnes již *Vědecká knihovna v Olomouci*, a to z toho důvodu, že po celý čas byla hlavním centrem pro studenty z jejího okolí. I její současná ambice je slovy nejnovější ředitelky RNDr. Bc. Ivety Tiché: „*Naší ambicí je stát se pevným informačním bodem pro školy, univerzity a odbornou veřejnost*“ [Blokša 2020]. Poslední představovanou knihovnou je *Univerzitní knihovna v Brně*, v současnosti *Moravská zemská knihovna*, která plní krajskou funkci v Jihomoravském kraji a v rámci *Koncepce celoživotního vzdělávání knihovníků* z roku 2016 se významnou měrou podílí na jejím plnění jako garant.

1.2.1. Pražská Univerzitní knihovna

Vznik a založení pražské *Univerzitní knihovny* byl jistým zlomem v přístupnosti knih pro veřejnost. *Univerzitní knihovna* vzešla ze zrušeného jezuitského řádu v roce 1773. Po čtyřech letech byla ke klementinské knihovně připojena karolínská knihovna, která sloužila lékařské a právnické fakultě od roku 1638. Následně byla knihovna uznána dekretem z roku 1777 jako státní knihovna a byly k ní připojeny další knihovny ze zrušených jezuitských knihoven po celé České republice. Knihovní vyhláškou ze dne 30. října 1777 byla prohlášena jako *Veřejná c. k. univerzitní knihovna*. Prvním spravujícím knihovníkem by exjezuita Charuel a karolinský Mende. Následoval Karel Rafael Ungar, za jehož období knihovna vzkvétala. K. R. Ungar byl kněz a knihovník, v letech 1776-1780 byl třikrát děkanem teologické fakulty Univerzity Karlovy a v roce 1789/1790 rektorem Karlovy univerzity [Karel Rafael Ungar 2020]. Zajistil, aby všichni pražští knihaři odváděli knihovně povinný výtisk, po několika letech se toto rozšířilo na všechny knihtiskaře v Čechách. V roce 1801 měla knihovna již 147 000 svazků. Zasloužil se o zvláštní oddíl českých knih tzv. *Bibliotheca nationalis*. Po smrti Ungara se pracovalo především na vytvoření soupisu katalogů. [Cejpek 2002, str.162-163] Dalším významnou

osobnosti v čele knihovny byl bibliotékář Antonín Spirk, za jehož působení byl dokončen univerzální abecední katalog s dodatky [Cejpek 2002, str.162-163].

A. Spirk byl také profesorem italštiny na pražské univerzitě a autorem učebnice italštiny a dějin univerzitní knihovny [Antonín Spirk 2020]. Po něm následoval Pavel Josef Šafařík – spisovatel, který byl od roku 1841 kustodem pražské Univerzitní knihovny a o sedm let později jejím ředitelem [Pavel Josef Šafařík 2020]. Zajistil pro knihovnu navýšení dotací na nákup knih. Poté se o knihovnu staral Antonín Zeidlera se svými knihovníky Josefem Truhlářem – „český knihovník, literární historik, překladatel a vydavatel“ [Josef Truhlář 2020], Ferdinandem Tadmrem – „český historik a editor, kustod pražské univerzitní knihovny“ [Ferdinand Tadra 2020] a Bohuslavem Čermákem – „český knihovník, básník, spisovatel a literární historik“ [Bohuslav Čermák 2020]. Jako poslední, kdo vedl knihovnu byl Richard Kukula do roku 1918. Ten zpřístupnil čítárnu časopisů a studovnu profesorů středních škol. Již zmíněný Josef Truhlář vydal soupis latinských a českých rukopisů knihovny. V roce 1920 knihovna obsahovala na 400 000 svazků včetně 4 000 rukopisů a 1 600 prvtisků. [Cejpek 2002, str.162-163]

Veřejná a univerzitní knihovna v Praze, dříve pražská Univerzitní knihovna, se změnila po roce 1918 v český ústav. Politika *Ministerstva školství a národní osvěty* byla stále zachována – na dva české pracovníky musel být jeden německý pracovník. Do vedení knihovny se dostal básník a překladatel J. Borecký. V roce 1927 byl knihovní fond na 612 151 knihovních jednotkách a již se nacházel v nově přestavěném Klementinu. [Cejpek 2002, s. 197] V roce 1935 se knihovna přejmenovala na *Národní a univerzitní knihovnu*, o čtyři roky později, z důvodu uzavření českých vysokých škol, se knihovna uzavírá a znovu funguje až po roce 1941 jako *Zemská a univerzitní knihovna*. V 50. letech se knihovna centralizovala pod názvem *Státní knihovna ČSR* a na začátku 90. let dostává svůj nový název, pod kterým je známá dodnes *Národní knihovna*. [NK ČR 2020a]

1.2.2. Univerzitní knihovna v Olomouci

Univerzitní knihovna v Olomouci vznikla v roce 1775, avšak její historie sahá až do roku 1566, vzhledem k tomu, že byla součástí jezuitské koleje, která měla právo od roku 1573 promovat své posluchače a byla tudíž vysokou školou. Smutným obdobím knihovny se stala doba třicetileté války, kdy se část knihovny stala kořistí Švédů. Tak stejně jako pod pražskou *Univerzitní knihovnu*, tak i pod olomouckou spadá několik zrušených moravských jezuitských knihoven a několik dalších knihoven ze zrušených klášterů. Velké množství knih muselo být nějak vytríděno, a tento úkon dostal na starost

knihovník J. A. Hanke – „*slavista a autor vlasteneckých knih*“ [Jan Alois Hanke 2020], který z původních 95 000 svazků prodal 70 000, tudíž pro olomouckou knihovnu zůstalo pouhých 24 000 svazků. V roce 1807 se podařilo získat pro knihovnu povinný výtisk od moravských knihařů a s občasnými výpadky i od knihařů slezských. Olomoucká knihovna měnila svůj status na základě statutu školy, takže v jednom období se jednalo pouze o lycejsní knihovnu, v roce 1860 byla univerzita v Olomouci zrušena a knihovna tak získala status státní studijní knihovny. V. Tille – „*knihovník, učitel, divadelní a literární kritik a český spisovatel*“ [Václav Tille 2020], vytvořil soupis českých rukopisů a A. Schubert naopak soupis prvotisků olomoucké knihovny. [Cejpek 20002, s. 163-164]

Studijní knihovna v Olomouci měla na Moravě na přelomu 19. a 20. století důležitou vzdělávací roli. Tento fakt dokazoval neustálý nárůst českých žádostí o výpůjčky, jednalo se především o žádosti českých gymnázií a vyšších škol. Po vzniku první republiky a nástupu do vedení knihovny Bohuše Vybírala – „*literární historik*“ [Bohuš Vybíral 2020], byl osud knihovny nestálý. Vznikaly tendence jejího přesunu do Brna, kde tehdy vznikala univerzita. Nerozhodnost vedení a nadřízených orgánů vedla ke stagnaci knihovny a jejímu odsunu do pozadí. Další ránou pro knihovnu byla navíc ztráta povinného výtisku. V roce 1946 se knihovna přejmenovala na *Univerzitní* v důsledku obnovení olomouckého vysokého učení. O rok později ji bylo opět právo povinného výtisku uděleno. V šedesátých letech knihovna přešla pod správu Krajského národního výboru v Ostravě a změnila název na *Státní vědecká knihovna v Olomouci*. [Vědecká knihovna v Olomouci 2020] Její činnost s tehdejšími ředitelem dr. Antonínem Přichystalem upadala. „*Jednalo se víceméně o továrnu na popis knih, o úřad, jenž se věnoval své bazální činnosti a opomíjel veškeré vědecké aktivity, mezinárodní spolupráci či hlubší kontakty s univerzitou*“ [Vědecká knihovna v Olomouci 2020]. Ke změně došlo až nástupem první ženy do vedení knihovny na počátku 80. let, a tou byla dr. Marie Nádvoříková, jež měla i vystudovaný obor knihovnictví na Univerzitě Karlově [Marie Nádvoříková 2020]. V návaznosti na zákon č. 257/2001 začala již *Vědecká knihovna v Olomouci* plnit krajskou funkci [Vědecká knihovna v Olomouci 2020].

1.2.3. Univerzitní knihovna v Brně

Na rozdíl od předešlých knihoven, *Univerzitní knihovna v Brně* vznikala jako součást Františkova muzea. Její rozvoj závisel na darech a odkazech. Významnými knihovníky byli Albín Heinrich – „*muzejní pracovník, knihovník, mineralog, přírodovědec, historik a pedagog*“ [Albín Heinrich 2020] a Moritz Wilhelm Trapp –

„historik a archeolog“ [Mořic Vilém Trapp 2020]. Knihovna byla otevřena pro veřejnost v roce 1883. Koncem století se pak rozvolňuje spojení Františkova muzea a knihovny. Roku 1899 je již knihovna samostatná, a to pod názvem *Zemská knihovna moravská*. Na počátku 20. století se pak stala knihovnou pro nově vznikající univerzitu. [Cejpek 2002, s. 164]

Univerzitní knihovna v roce 1923 přešla pod stát a plnila funkci univerzitní knihovny pro nově vznikající Masarykovu univerzitu. Knihovna zaznamenávala velký rozmach a byla prospěšnou kromě své univerzity i pro jiné vysoké školy a odbornou veřejnost. Roku 1935, tak jako Národní knihovna, získává *Univerzitní knihovna* právo povinného výtisku. *Univerzitní knihovna* byla v roce 1958 sloučena se *Státní pedagogickou knihovnou* a *Státní technickou knihovnou* pod sjednocený název *Státní vědecká knihovna Brno*. Takto nově vzniklá knihovna plnila status metodického koordinátora pro jihomoravské knihovny. Po roce 1989 se spojila brněnská knihovna s *Národní knihovnou v Praze*, *Slovenskou národní knihovnou v Martině* a *Univerzitní knihovnou v Bratislavě* ve skupinu CASLIN (Czech and Slovak Library Network), jež pomocí Mellonovy nadace zakoupily automatizovaný knihovní systém ALEPH. Další zlom přišel v roce 1993, kdy knihovna změnila opět a definitivně název na *Moravská zemská knihovna* a všechny sloučené fondy byly přesunuty v roce 2001 do nově vzniklé budovy. [MZK 2014]

Ač tři zmíněné univerzitní knihovny již nejsou zcela univerzitní, ale plní spíše vědeckou funkci, jsou stále důležitým článkem v knihovním systému a nadále jsou využívány uživateli z řad studentstva. Ať už díky povinnému výtisku a možnosti alespoň takto získat přístup k literatuře pro své studium, která může být častokrát rozpůjčována v jejich domovské knihovně nebo díky funkci mezinárodní meziknihovní výměny a mít tak dostupnou zahraniční literaturu, která nemusí být u nás vždy k dispozici.

1.3. Odborná způsobilost a kompetence pracovníků ve vysokoškolských knihovnách

Ráda bych teď představila několik stěžejních pozic v knihovně se zaměřením na vysokoškolské knihovny. Na úvod výčtu pozic bych chtěla jen definovat, že se budu zabývat především pozicí *Samostatný knihovník – funkce*. Protože v *Národní soustavě kvalifikací* jsou knihovnické pozice rozděleny do tří úrovní např. *Knihovník akvizitér*

úroveň 4, ***Samostatný knihovník akvizitér*** úroveň 6 a ***Knihovník specialista akvizitér*** úroveň 7. Úroveň 4 reprezentuje středoškolské vzdělání v oboru, úroveň 6 pak vyšší odborné či bakalářské vzdělání a úroveň 7 magisterské vzdělání a výše. „*Povolání knihovník je zařazeno mezi 6. a 14. platovou třídou. Konkrétně pro knihovníky platí, že práce vyhrazené pro 10. a vyšší platovou třídu může vykonávat pouze ten, který dosáhl minimálně bakalářského stupně studia*“ [Římanová 2015, s. 59]. Kromě požadované úrovně vzdělání se liší také potřebnými znalostmi a popisem práce. Úroveň 4 by se dala vyjádřit velmi základními činnostmi spíše v pozici řadového zaměstnance, úroveň 6 je již pozice spíše vedoucí s lokální působností a úroveň 7 je vedoucí pozice s celostátní působností. Vzhledem k tomu, že vysokoškolské knihovny neplní celostátní funkci vytváření koncepcí a metodik, ale ani nejsou svou náplní rovné menší knihovnám ve smyslu lidových či obecných knihoven, jak již bylo vysvětleno v kapitole 1.1. *Legislativní rámec vysokoškolských knihoven a jejich pracovníků*, zvolila jsem úroveň 6, která je pro pracovníky ve vysokoškolských knihovnách nejvhodnější, odpovídá jak vzdělanostní úrovni, tak i odbornou způsobilostí.

1.3.1 Odborná způsobilost

Samostatný systémový knihovník – úroveň 6

Pozici systémového knihovníka jsem zvolila záměrně, protože neodmyslitelně patří k součásti knihovny. Zároveň oproti jiným, dále zmíněným, pozicím je jeho zaměření stejné pro všechny typy knihoven. Dle definice Denára a Kaňky je systémový knihovník „*pozice, ve které se propojují světy informačních technologií a knihovnictví. Pracovník na této pozici tak musí mít dostatečné znalosti v obou oblastech*“ [Denár a Kaňka 2019, s. 7]. Mezi základní odborné způsobilosti této pozice patří správa a ovládání automatizovaného knihovního systému. Orientování se ve specializovaných elektronických informačních zdrojích, zajišťuje a pomáhá se vzdělávacími aktivitami pro pracovníky knihovny a vytváří bibliografické a faktografické databáze. Samostatný systémový knihovník musí také umět zpracovat jmenný katalogizační záznam dle platných standardů. [NSK 2020a]

Samostatný knihovník akvizitér – úroveň 6

Knihovník akvizitér ve vysokoškolské knihovně bude zajišťovat stejné akviziční procesy jako kdyby byl ve veřejné knihovně. Rozdíl však bude v tom, jaký typ dokumentů bude doplňovat do fondu knihovny, jako je například šedá literatura – sborníky, normy,

patenty atd. Přesná definice samostatného knihovníka akvizitéra, dle *Národní soustavy povolání* je: „*Samostatný knihovník akvizitér zajišťuje všechny procesy akvizice dokumentů v souladu s definovaným plánem doplňování fondu, a to pro všechny způsoby získávání dokumentů. Zabezpečuje a provádí základní vstupní zpracování dokumentů, sleduje a vyhodnocuje statistické ukazatele spojené s touto činností.*“ [Ministerstvo práce a sociálních věcí 2017a] Samostatný knihovník akvizitér kromě již výše zmíněného popisu práce musí ovládat odborné způsobilosti jako je formální a obsahová analýza odborného textu a rychločtení, orientovat se v aktuálně vydávaných titulech na knižním trhu, v produkci ostatních informačních zdrojů a ve specializovaných elektronických informačních zdrojích. Dále musí zvládat vyhledávání v bibliografických a faktografických informacích ze specializovaných zdrojů a zpracovat jmenný katalogizační záznam. [NSK 2020b]

Samostatný knihovník katalogizátor – úroveň 6

Tak jako u akvizitéra je náplň práce u katalogizátora stejná ve všech typech knihovny. Ve vysokoškolské knihovně se však může setkat se zpracováním dokumentů jako jsou vysokoškolské práce nebo odborné články akademiků v pokračujících zdrojích. Národní soustava povolání jej definuje takto: „*Samostatný knihovník katalogizátor vykonává náročné odborné práce v oblasti jmenné a věcné katalogizace včetně formální a obsahové analýzy dokumentu, tvorby úplného jmenného a věcného záznamu, analytického popisu a správyází záznamů v tištěné a elektronické formě*“ [Ministerstvo práce a sociálních věcí 2017b]. Samostatný knihovník katalogizátor musí umět spravovat jmenný a věcný katalogizační záznam cizojazyčného dokumentu a katalogizační záznam na analytické úrovni. Tak stejně jako akvizitér se musí katalogizátor orientovat na knižním trhu, vyhledávat bibliografické a faktografické informace, zvládnout formální a obsahovou analýzu odborného textu. [NSK 2020c]

Samostatný referenční knihovník – úroveň 6

Referenční knihovník ve vysokoškolské knihovně bude poskytovat své služby především studentům, pedagogům a akademikům dané vysoké školy. Měl by ovládat i cizí jazyk, protože se může setkat i se zahraničními studenty. K základní odborné způsobilosti samostatného referenčního knihovníka patří poskytování bibliografických a rešeršních služeb ze specializovaných zdrojů v knihovnách, poskytování meziknihovních a dodávacích služeb v knihovnách, odborná komunikace se čtenáři, samostatné

zajišťování chodu knihovny, vytváření koncepcí obsahu a systému stavění, správy a organizace specializovaných knihovních fondů a studoven [NSK 2020d]. Národní soustava povolání jej popisuje takto: „*Samostatný referenční knihovník zprostředkovává uživatelům fyzickou nebo virtuální formou knihovnické a informační služby vlastní knihovny, knihoven oborově nebo regionálně příbuzných a národního systému knihovnických a informačních služeb jako celku. Vytváří analytické, metodické a pracovní pomůcky pro provoz referenčních služeb na pracovišti a spolupracuje v systému knihoven na tvorbě nástrojů a metodik ke zpřístupnění knihovnických a informačních služeb vlastní knihovny i uživatelům jiných knihoven.*“ [Ministerstvo práce a sociálních věcí 2017c]

1.3.2. Měkké kompetence

Kromě odborné způsobilosti je k výkonu práce potřeba i měkkých kompetencí, mezi nejdůležitější na základě dat z *Národní soustavy povolání* patří efektivní komunikace, objevování a orientace v informacích a samostatnost. Zajímavostí je pak sekce *Zátěže a rizika výkonu povolání*, nejvíce jsou knihovníci ohroženi druhým stupněm (únosná míra zdravotního rizika) z celkové čtyřstupňové škály, a to zrakovou a duševní zátěží. Jistě by bylo zajímavé srovnat jaké procento knihovníků trpí na základě vykonávání své práce zrakovým problémem oproti jiným profesím. Vzhledem k tomu, že větší část pracovní náplně se odehrává pomocí počítače, např. katalogizování.

Důležitým dokumentem je *Evropský průvodce kompetencemi v oboru knihovnických a informačních služeb*, vydávaný z podnětu Evropské rady informačních asociací, jež doporučuje kompetence a schopnosti, které by měl mít pracovník v oboru. Například specifikuje 33 okruhů kompetencí, které jsou rozděleny do 5 skupin:

- „*Skupina I (Informace)* – je bráno jako hlavní jádro profese knihovníka a informačního pracovníka, bez těchto kompetencí a odborných dovedností by nemohl plně vykonávat práci na úrovni
- *Skupina T (Technologie)* – zde je nabádáno ke kompetencím a umění zacházet s novými technologiemi
- *Skupina C (Komunikace)* – bez správné komunikace nemůže knihovník podat správné informace
- *Skupina M (Řízení)* – jedná se jak o řízení lidských zdrojů, tak školení a řízení informací
- *Skupina S (Kompetence z ostatních (vědních) oborů)* – práce s informacemi a dokumenty jiného zaměření“ [SKIP ČR 2006, s. 12-13]

Každá tato skupina kompetencí má uvedené příklady k jednotlivým kompetencím pro 4 odborné úrovně. Například v kompetenci *I 01 (Informace) – Vztahy s uživateli a klienty* se dá definovat na odborné úrovni 2 a 3 kompetence pro referenčního knihovníka, který musí splnit požadavek uživatele, poradit a pomoci zorientovat se ve zdrojích, vést exkurze pro uživatele nebo zlepšovat služby. [SKIP ČR 2006, s. 35] Je patrné, že se kompetence podobají definovaným kompetencím v *Národní soustavě kvalifikací a Národní soustavě povolání*. Ty však vycházejí z Centrální databáze kompetencí, ale ta je vytváří v souladu s trendy kompetenčními modely v České republice a Evropské unie [Ministerstvo práce a sociálních věcí 2020].

V průvodci je také specifikováno 20 hlavních schopností a opět seskupených, tentokrát do 6 skupin: *A – Osobní vztahy*, *B – Průzkum*, *C – Analýza*, *D – Komunikace*, *E – Řízení* a *F – Organizace*. Jejich obsah koresponduje s kompetencemi, pro které je potřeba mít tyto schopnosti. [SKIP ČR 2006, s. 17] Pod hlavní schopností *A – Osobní vztahy* si můžeme představit komunikační schopnosti, pohotovost, empatii, schopnost vyjednávat nebo také pedagogické schopnosti. Hlavní schopností u *B – Průzkum* je zvědavost, avšak musí korespondovat s *D – Komunikace*, kde je potřeba taktu a diskrétnosti. [SKIP ČR 2006, s. 98] Větší část těchto schopností má člověk přirozeně nebo je případně může získat v průběhu svého života. U referenčního knihovníka by měla především převažovat schopnost *A – Osobní vztahy* a *D – Komunikace*. Katalogizátor a akvizitér budou mít schopnosti *B – Průzkum*, *C – Analýza* a *F – Organizace*. Systémový knihovník by pak měl ovládat všechny schopnosti najednou s nejspíše převažující schopností *E – Řízení* a *F – Organizace*.

V průvodci jsou všechny kompetence specifikovány pomocí odborné úrovně, jež jsou celkově čtyři. Odborník na úrovni 1 má základní znalost o svém oboru, dokáže pracovat s dostupnými nástroji. Odborník na úrovni 2 dokáže interagovat se specialisty a využívat své znalosti. Odborník na úrovni 3 zná svojí práci a dokáže vytvářet nové nástroje k řešení problémů. Odborník na úrovni 4 je považován za metodologa, kontroluje a řídí informace v rámci knihovny. [SKIP ČR 2006, s.13-14] Na základě důkladného popisu u jednotlivých kompetencí by se dalo uvažovat o tom, že vysokoškolských knihovníků je na úrovni 2 a 3. V závěru průvodce jsou pak jednotlivé úrovně přesněji nazvány – *Úroveň 1 – Asistent v informačních službách*, *Úroveň 2 – Technik v informačních službách*, *Úroveň 3 – Manažer v informačních službách* a *Úroveň 4 – Expert v informačních službách* [SKIP ČR 2006, s. 134-135].

Kde všechny tyto dovednosti a měkké kompetence mohou budoucí pracovníci získat, budu rozebírat v následující kapitole o možnostech vzdělávání.

1.4. Srovnání s ostatními zeměmi

V této podkapitole bych ráda srovnala několik vybraných zemí s naší, a to co se týče postavení profese vysokoškolského knihovníka a vysokoškolských knihoven v rámci legislativy. Bude se jednat o naše nejbližší sousedy, a to Polsko, Slovensko, Německo a Rakousko vzhledem k tomu, že jejich vzdělávací prostředí a legislativa jsou podobné jako u nás. Ráda bych ještě pro srovnání vybrala USA z toho důvodu, že je zde jiný vzdělávací systém, a i jiné legislativní prostředí.

1.4.1. *Polsko*

Podle zákona z 27. června roku 1997 (Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o bibliotékách) vysokoškolské knihovny patří do skupiny knihoven vědeckých – „*Rozdział 6 Biblioteki naukowe Art.21. 2. Do bibliotek naukowych należa: 2) biblioteki, których organizatorami są szkoły wyższe*“ – překlad: *Kapitola 6 Vědecké knihovny, článek 21. 2. Vědecké knihovny zahrnují: 2) knihovny, které jsou organizované vysokými školami.* V článku 29 z roku 1997 se uvádí, že v knihovně mohou pracovat pouze lidé s knihovnickým vzděláním, ale také je podle potřeby možné přijmout někoho jiného s tím, že má vzdělání související s knihovnictvím. V tomto článku 29 bylo také rozděleno povolání na kategorii zaměstnanci knihovnické služby a diplomovaní knihovníci, každá tato kategorie zahrnovala několik dalších pozic [Polsko 1997, s. 2620]. V roce 2013 vyšel *Zákon ze dne 13. června 2013, kterým se mění zákony upravující výkon některých povolání*, a to tak, že v knihovním zákoně byl zrušena povinnost mít knihovnické vzdělání a nyní stačí pouze jakékoli středoškolské vzdělání. [Polsko 2013, s. 30]. Je velice smutné, že se v Polsku zrušilo něco, o co naše česká knihovnická obec usiluje, tak aby byla knihovnická profese zajišťována odborníky a zvýšena její prestiž. Tato změna vyvolala obavy především ve vědeckých knihovnách. „*Nyní kompetence pro získání místa vysokoškolského knihovníka a vysokoškolského pracovníka v oblasti dokumentace a vědecké informace přešla z dosavadního nařízení ministra pro vědu a vyšší školství do podmínek stanovených statutem vysoké školy*“ [Bezzubik 2016, s. 16]. Vznik deregulace povolání nepřinesl nic pozitivního do již tak špatného finančního ohodnocení této profese a celkového vnímání její prestiže [Bezzubik 2016, s. 12].

1.4.2. *Slovensko*

První slovenský knihovní zákon vyšel až v roce 2000, a to *183/2000 Z.z. Zákon z 12. mája 2000 o knižniciach*. Tento fakt je dán tím, že až do roku 1993 bylo Česko a Slovensko společným státem. V současnosti je však platný zákon z roku 2015 *126/2015 Z.z. Zákon zo 6. mája 2015 o knižniciach*, ovšem tento zákon nijak nezměnil postavení akademických knihoven v knihovním systému a ani postavení pracovníků v těchto knihovnách. Akademické knihovny, jak už bylo řečeno v podkapitole 1.1. *Legislativní rámec vysokoškolských knihoven a jejich pracovníků*, mají své postavení v knihovním systému Slovenska, jak je uvedeno v „§ 8 *Akademická knižnica (1) Akademická knižnica je knižnica vysokej školy a fakulty [...]*“ a zároveň „(2) *Akademická knižnica môže plniť aj úlohy špecializovanej vedeckej knižnice*“ [Slovensko 2015, s. 6]. Co se týče toho, kdo může a nemůže pracovat v knihovně, tak to ošetřuje § 19 *Odborný zamestnanec knižnice (126/2015 Z.z.)*. Znění z roku 2015 je (1) *Odborné knižničné činnosti knižnice zabezpečuje odborný zamestnanec knižnice s vysokoškolským vzdelaním alebo so stredoškolským vzdelaním, ktorý má osobitnú odbornú spôsobilosť. (2) Osobitná odborná spôsobilosť na účely tohto zákona je súhrn teoretických vedomostí, znalostí odborných štandardov, procesov a všeobecne záväzných právnych predpisov upravujúcich činnosť knižnice* [Slovensko 2015, s. 12]. Rozdílem oproti znění z roku 2000 je zpřesnění „*odborné knižničné činnosti*“, dříve bylo pouze „*odborné činnosti*“ [Slovensko 2000, s. 9]. Také se více rozšířila odborná znalost, v roce 2000 se jednalo pouze o teoretické vědomosti a znalosti [Slovensko 2000, s. 9]. Slovenský knihovní zákon, se snaží tedy předcházet tomu, aby na odborných knihovnických pozicích nebyli lidé bez odpovídající kvalifikace. Pozitivní je, že slovenský zákon pamatuje i na vysokoškolské vzdělání, na rozdíl od polského knihovního zákona.

1.4.3. *Německo*

Německo nemá žádný národní knihovní zákon a legislativu knihoven určují jednotlivé spolkové země. Což způsobuje, že knihovní legislativa v jednotlivých spolkových zemích je odlišná. [Bibliotheksportal 2020a] Co se týče vysokoškolských knihoven, tak je to opět v kompetenci jednotlivých spolkových zemí. Vysokoškolské knihovny jsou tvořeny dvěma typy knihovních systémů, a to jednostupňovým a dvoustupňovým. Jednostupňový knihovní systém je složen z ústřední knihovny a jejich centralizovaných poboček. Dvoustupňový knihovní systém zahrnuje jak knihovnu samotnou, tak i katedrální či seminářové knihovny. [Bibliotheksportal 2020b]

Kompetence pracovníku ve vysokoškolských knihovnách stanovila organizace *Verein Deutscher Bibliothekarinnen und Bibliothekare* a je potřeba mít magisterské vzdělání a následně postgraduální vzdělání v oblasti knihovnictví a informačních studií [VDB 2020].

1.4.4. Rakousko

Tak jako Německo, ani Rakousko nemá bohužel plnohodnotný národní zákon o knihovnách. V zákoně *Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002 – UG)*, který určuje pravidla a průběh studia na univerzitě, se zmiňují v několika paragrafech i vysokoškolští knihovníci a knihovny. První zmínka je v § 59, kdy knihovny mají poskytovat studentům potřebné dokumenty ke studiu [Rakousko 2002, s. 1297]. Dalším bodem v tomto paragrafu je zajištění toho, aby studenti odevzdávali své závěrečné práce do knihovny k její archivaci [Rakousko 2002, s. 1298]. V § 94 jsou zaměstnanci knihovny určeni jako neakademičtí pracovníci [Rakousko 2002, s. 1312], ale dle § 101 je povinnost, aby všichni zaměstnanci knihovny prošli jednotným školením v oblasti knihovnictví, informační vědy a dokumentace [Rakousko 2002, s. 1313]. Je tedy zajímavostí, že ač Rakousko nemá na rozdíl od naší země jednotný knihovní systém, tak zahrnul vysokoškolské knihovny do svého vysokoškolského zákona a stanovilo zde jejich funkci a postavení vysokoškolských knihovníků.

1.4.5. USA

Ve Spojených státech amerických mohou ve všech typech knihoven pracovat pouze ti lidé, kteří mají magisterský titul v oboru knihovnictví, a to ještě v akreditovaném programu *American Library Association*. Samozřejmě je možnost pracovat v knihovně bez tohoto akreditovaného studia, ale jen na pozici podpůrného personálu, což jsou knihovní asistenti a technici. [ALA 2020a] Knihovníci pracující například ve specializovaných knihovnách jako je lékařská nebo právnická knihovna, si tak musí doplnit ještě vzdělání z dané specializace na úroveň magisterskou nebo až Ph.D. [BLS 2020a]. Vzhledem k tomu, že v knihovnách mohou pracovat pouze lidé s knihovnickým vzděláním, tak je povolání knihovníka vázané a je potřeba prokázat odborné znalosti z dané oblasti. Absolventi knihovnických škol mají tedy své místo na pracovním trhu, protože tyto školy vytvářejí potencionální zaměstnance knihoven, takže potřeba knihovnických škol je v přímé závislosti na knihovnách.

Pozice a pracovní náplň akademického pracovníka reflektuje již posun od pouhého půjčování knih k tomu, že pomáhá a učí studenty, jak vyhledávat relevantní elektronické informační zdroje potřebné pro jejich studium. Zároveň poskytují i podporu učitelům a zaměstnancům fakulty v oblasti vyhledávání relevantních zdrojů pro jejich výzkumné projekty a studie. [BLS 2020b]

Postavení vysokoškolského knihovníka a vysokoškolské knihovny může být ukotveno několika způsoby. Prvním způsobem je zakotvení v knihovním zákoně, tak jak je to v Polsku a Slovensku. Druhým způsobem je ustanovení v rámci vysokoškolského zákona, tak jak to mají v Rakousku. Tato možnost se nabízí z důvodu, že tento typ knihoven je především vázán na vysoké školy. Další možností je stanovení požadavků na knihovníka pomocí knihovnické organizace, tak jak je tomu v Německu a USA. Navíc v USA je ovlivněna vazba mezi knihovnickými školami a tím, koho by měly knihovny přijmout. V České republice je snaha o zakotvení, do připravované novely knihovního zákona, odborné kvalifikace knihovníka, a také zahrnutí vysokoškolských knihoven do knihovního systému.

2. Možnosti odborné přípravy vysokoškolských knihovníků

Na úvod této kapitoly bych si ráda vypůjčila slova L. J. Živného, který v roce 1910 zahájil svůj článek v časopisu *Česká osvěta* takto: „*Všestranné prohloubení názoru na funkci moderní knihovny, její vyspělé a zkušenostmi stále zdokonalované ústrojí, slovem její teorie i působnosti praktická, nemohly na dlouho zůstat bez vlivu na otázku, kterou zdárný a vynaloženému nákladu přiměřený prospěch jest podmíněn, na otázku hlubšího odborného vzdělání osob, správou její pověřených*“ [Živný 1910, s. 132-133]. Můžeme si tedy povšimnout, že snaha o odborné vzdělání knihovníků byla ještě daleko dříve, než se uzákonil první knihovnický zákon, který dal vzniknout největší knihovní síti na světě. Snahy o odborné vzdělání knihovníků však přerušila první světová válka [Kádnerová 2019a, s. 310]. První knihovní kurzy se konaly ještě před rokem 1919, kdy byl uzákoněn první knihovnický zákon, a to v prosinci roku 1918 a jednalo se o třítydenní kurzy vedené již výše zmíněným Ladislavem Janem Živným [Kádnerová s. 310 2019a]. V roce 1920 byla založena Státní knihovnická škola a byla pouze jednoletá, avšak nebyla součástí soustavy odborných škol [Cejpek 2002, s. 191-192]. Navíc tuto školu bylo pro knihovníky povinné absolvovat, pokud pracovali v knihovnách ve městech nad 10 000 obyvatel. Podmínkou pro nástup knihovníků do zmiňované školy bylo středoškolské vzdělání s maturitou. [Kádnerová 2019a, s. 310] Státní knihovnická škola byla určena jak pro knihovníky lidových knihoven, tak i vědeckých knihoven. Knihovníci lidových knihoven skládali zkoušku z pěti předmětů, a to:

- „*Knihovny a čítárny, jejich třídění, dějiny a přítomný stav našeho i cizího knihovnictví;*
- *Zákonodárná úprava knihovnická u nás a jinde;*
- *Správa knihovny;*
- *Všeobecná katalogizace včetně map a hudebnin;*
- *Knihkupecký sortiment*“ [Kádnerová 2019b, s. 436]

Knihovníci, kteří aspirovali na práci ve vědeckých knihovnách, měli kromě těchto pěti předmětů navíc další čtyři předměty, ze kterých museli složit zkoušku. Jednalo se o tyto:

- „*Zákon o tisku, povinné výtisky;*
- *Speciální katalogizace (rukopisů, listin, korespondencí, prvotisků, rytin);*
- *Bibliografie naše i cizí, mezinárodní soustavy bibliografické;*
- *Dějiny tisku a knih u nás a jinde, knižních vazeb, grafické techniky, konzervování a restaurace knih*“ [Kádnerová 2019b, s. 436]

V roce 1921 byla v Ústí nad Labem založena německá Státní knihovnická škola, která se zaměřovala na knihovníky lidových knihoven [Kádnerová 2019b, s. 437].

Pro knihovníky ve městech s 2 000 – 10 000 obyvateli byla podmínkou dokončená měšťanská škola a absolvování třítydenního odborného kurzu, který byl zakončený státní knihovnickou zkouškou [Kádnerová 2019a, s. 310]. Tyto kurzy se konaly v prázdninových měsících pokaždé v jiném městě. První kurz se konal v Hořovicích ve dnech 2. - 29. srpna 1920 [Kádnerová 2019a, s. 310].

Pokud bychom se přesunuli o více než sto let dopředu, zjistili bychom, že stav vzdělaností struktury je stále v neutěšeném stavu. Dokládá to *Analýza vzdělanostní, mzdové a věkové struktury z let 2011/2012*, kde bylo zjištěno, že v knihovnách pracuje kolem 50 % pracovníků bez oborového vzdělání [ÚKR 2016, s. 1]. Mezi jedny z hlavních priorit *Koncepcí rozvoje knihoven České republiky 2011-2015, 2017-2020* a i nejnovější 2021-2027, je stále dosažení oborově vzdělaných knihovníků a zároveň jejich celoživotní vzdělávání⁴. Na celoživotní vzdělávání knihovníků se zaměřuje především *Koncepce celoživotního vzdělávání knihovníků*, která byla schválena Ústřední knihovnickou radou dne 5. 12. 2016. Jejími hlavními body jsou:

- *Doplnění (změna) kvalifikace* – zde se především vychází z již výše zmíněné analýzy a cílem je, aby na odborných knihovnických pozicích byli odborně vzdělaní pracovníci. Dosáhnout toho mohou oborovou kvalifikací ze školy, absolvováním akreditovaného rekvalifikačního kurzu nebo jiným prokazatelným způsobem, jako je samostudium, praxe (více jak deset let), kurzy. [ÚKR 2016, s. 1-2] Celkovým cílem je tedy „do 15 let dosáhnout plné kvalifikovanosti na odborných knihovnických pozicích“ [ÚKR 2016, s. 4].
- *Obnovování kvalifikace* – jak již napovídá název, tak tímto bodem je snaha o pravidelné obnovování odborné kvalifikace [ÚKR 2016, s. 5]. Obnovování kvalifikace by mělo probíhat každých 5 let pomocí inovačních kurzů pro jednotlivé pozice v knihovně [ÚKR 2016, s. 2].
- *Prohlubování a rozšiřování kvalifikace* – cílem tohoto bodu je zaručit kvalitní specializační kurzy, které budou moci nahradit i kurzy inovační. Kurzy by se měly rozšířit i o jiné oborové kompetence z různých oblastí, jako například ICT. [ÚKR 2016, s. 6]

⁴ *Koncepce rozvoje knihoven ČR 2011-2015*, priorita F. Rozvoj lidských zdrojů, s. 32. *Koncepce rozvoje knihoven ČR 2017-2020*, priorita 7. Vzdělávání pracovníků knihoven, s. 21. *Koncepce rozvoje knihoven ČR 2021-2027*, priorita E. Vzdělávání pracovníků knihoven, s. 43.

- *Zvyšování kvalifikace* – posledním cílem je snaha o větší propojení knihovnických škol s praxí. Tak aby kurikulum jednotlivých škol reflektovalo potřeby z praxe. [ÚKR 2016, s. 3] Navíc v knihovnách jsou často středoškolsky vzdělání pracovníci, což je na některé práce dostačující, ale na některých pozicích je potřeba vyššího stupně vzdělání. Toho se dá docílit vysokoškolským vzděláním a v tomto bodě je cílem udržet kombinované formy studia jak na bakalářské, tak magisterské úrovni vysokoškolského studia. [ÚKR 2016, s. 7]

Na základě těchto bodů *Koncepce* bych ráda v následujících podkapitolách představila všechny možnosti, kde budoucí nebo současní pracovníci knihoven mohou tohoto odborného vzdělání dosáhnout. Zaměřím se na jednotlivé zástupce stupňů školského vzdělání, a to střední školy, vyšší odborné školy a vysoké školy. Následně budou představeny možnosti získání certifikátu z akreditovaného rekvalifikačního kurzu a také možnosti samostudia v oboru. Jak je totiž uvedeno v knize *An Introduction to Staff Development in Academic Libraries* „Jedním z nejceněnějších zdrojů akademické knihovny jsou její pracovníci. Bez vzdělaných, dobře proškolených a motivovaných knihovníků a ostatních zaměstnanců, by byl akademický knihovní program špatně připraven k uspokojení potřeb svých uživatelů a neuměl by čelit výzvám, se kterými se potýká instituce vysokoškolského vzdělávání.“⁵[Connor 2009, s. 14]

2.1. Střední školy

Dle dat na stránkách Informace pro knihovny ke dni 22. června 2020 se vyučuje knihovnictví na jedenácti středních školách. Tři se nacházejí v hlavním městě Praze, pak následují kraje Jihočeský, Jihomoravský, Karlovarský, Královéhradecký, Olomoucký, Plzeňský, Středočeský a Zlínský. [NK ČR 2020b]

2.1.1. *Hlavní město Praha*

Představím zde kurikula tří středních škol se zaměřením na knihovnictví a informační služby. Jaké mají jejich studenti uplatnění a na co se přesně daná střední škola specializuje. Praha navíc dále nabízí možnost vyššího odborného vzdělání, tak i vysokoškolského vzdělání v oboru knihovnictví a informační služby.

⁵ Překlad vlastní

2.1.1.1. *Gymnázium, Střední odborná škola, Základní škola a Mateřská škola pro sluchově postižené*

Tato střední škola se zaměřuje především na studenty se sluchovým postižením. V roce 2012/2013 byl zařazen studijní obor *Informační služby* a zároveň byl i změněn název školy na název uvedený nahoře [Ječná 27 2020a]. Studijní obor *Informační služby* je čtyřletý denní obor s maturitou a studenti jsou připraveni „na práci s informačními systémy, umí pracovat s daty a s databázemi a využívat informace v nich obsažených [Ječná 27 2020b].“ Po absolvování studia by měli ovládat textové i tabulkové editory, vytvářet webové stránky, prezentace a vyhotovit běžné písemnosti ve standardní úpravě [Ječná 27 2020b]. Podle *Školního vzdělávacího programu* mají studenti *Profilující obsahový okruh*, kde v prvních dvou ročnících absolvují předmět *Kulturní analogie* a zároveň po celou dobu studia mají předmět *Správa dat a archivnictví*, který každým rokem zvyšuje svoji hodinovou dotaci. Studenti od druhého ročníku absolvují i 4týdenní praxi buď v prostorách školy nebo organizacích, se kterými je uzavřený smluvní vztah. [Ječná 27 2020c]

2.1.1.2. *Střední odborná škola pro administrativu Evropské unie*

V úvodu bych chtěla říct, že je status této školy poměrně matoucí. Na svých webových stránkách uvádí, že je „státní“ školou a jejím zřizovatelem je hlavní město Praha. Školné se však neplatí, tak si nejsem moc jistá nač ty uvozovky u slova státní. Škola nabízí pět vzdělávacích oborů, nás však bude zajímat obor *Mediální komunikace*, který je uveden pod oborem vzdělání 72–41–M/01 Informační služby. Obor je čtyřletý a ukončený je maturitní zkouškou. Absolvent by měl umět ovládat „základní principy, postupy a problémová místa komunikace s veřejností a médii, umí zpracovávat plány a projekty informování, vyhodnocovat názory veřejnosti“ [Střední odborná škola pro administrativu EU 2020]. Základními oborovými předměty jsou pak tvorba a design informačních systémů a jejich základy programování. V učebním plánu jsou tyto předměty vyučování po celou dobu studia až na předmět *Tvorba a design informačních systémů*. Dalšími předměty jsou pak *Informační systémy a služby*, *Archivnictví* a na konci studia pak *Praktikum z archivnictví*. [Střední odborná škola pro administrativu EU 2020]

2.1.1.3. *Střední škola knižní kultury, o.p.s.*

Poslední pražskou střední školou je *Střední škola knižní kultury*, která jak sama píše, „připravuje odborníky pro svět knih a tištěných médií vůbec“ [Střední škola knižní

kultury 2020]. Je zde kladen důraz hlavně na humanitní stránku studia jako je dějepis, literatura nebo dějiny umění. Mezi vyučované oborové předměty patří *Dějiny knižní kultury*, *Nakladatelství* nebo *Knihkupectví*. Studenti během studia absolvují praxe v různých knihkupectvích, nakladatelstvích nebo v antikvariátech. Co se týče počítačové gramotnosti, tak ta je zajišťována předměty *Písemná a elektronická komunikace*, *Informatika*. Oproti předcházejícím středním školám je však tato škola vedená jako obecně prospěšná společnost a studenti musí platit školné. [Střední škola knižní kultury 2020]

Za doplnění zde stojí ještě jedna střední škola, jmenuje se *Střední škola designu a umění, knižní kultury a ekonomiky Náhorní*.

2.1.1.4. Střední škola designu a umění, knižní kultury a ekonomiky Náhorní

V současnosti probíhá na této škole změna učebních plánů, kdy 2. a 4. ročník je ještě pod názvem *Informační služby – informační systémy* a nově nastupující 1. ročník je již pod názvem *Informační služby – informační zdroje, média a knihovny*. Já se tedy zaměřím na nový učební plán. Studenti se během studia naučí pracovat s informacemi jak po formální stránce, tak i obsahové. Formální stránka zahrnuje všechny fáze zpracování digitálních dat, jako jsou obrazové, textové nebo číselné. Zároveň se je studenti naučí třídit, zařazovat, vyhledávat, a také by měli umět posoudit relevanci těchto dat. Absolventi by měli být připraveni pro práci s informačním systémem, a to na provádění analýz a syntéz informací nebo umět navrhnout informační systém. Tak jak z nového názvu učebního plánu vyplývá, tak jsou nově zařazeny do studia předměty *Média a Informační fondy a instituce*. Dobíhající ročníky mají navíc ještě tyto předměty: *Právní nauka*, *Informační procesy*, *Informační management*, *Knihovnictví*, *Knihovní služby*, *Knihovní fondy*, *Bibliograf. a zákl. katal.*, tyto předměty však už nejsou zahrnuty v novém učebním plánu. [SŠ Náhorní 2020]

2.1.2. Jihočeský kraj – Tábor

Dalším městem, kde se mohou zájemci o obor knihovnictví a informační služby vzdělávat, je Tábor a jedná se především o školu *Střední škola obchodu, služeb a řemesel a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky*.

2.1.2.1. Střední škola obchodu, služeb a řemesel a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky

Tato škola nabízí studijní obor *Informační služby* a jedná se o čtyřletý obor ukončený maturitou. Studenti by po jejím absolvování měli být připraveni na práci s informacemi a mohou se uplatnit v knihovnách, informačních střediscích nebo archivech. Součástí jejich učebního plánu jsou odborné předměty jako například: *Knihovnictví, Informační fondy, ICT ve službách, Dokumentová komunikace* nebo dva velmi zajímavé předměty *Práce se čtenářem* a *Komunikace v informační společnosti*. [SSJS Tábor 2020]

2.1.3. Jihomoravský kraj – Brno

Tak jako Praha, tak i Brno dokáže připravit zájemce o obor knihovnictví a informační služby v celé škále od střední školy, přes vyšší odborné vzdělání až po vysokou školu. Už první škola, kterou zde představím, rovnou spojuje středoškolské a vyšší odborné vzdělání, jedná se o *Obchodní akademii, Střední odbornou školu knihovnickou a Vyšší odbornou školu Brno, příspěvková organizace*.

2.1.3.1. Obchodní akademie, Střední odborná škola knihovnická a Vyšší odborná škola Brno, příspěvková organizace

Vzhledem k tomu, že v této podkapitole představuji hlavně střední školy, tak se budu zabývat pouze *Střední odbornou školou knihovnickou*. Vyšší odbornou školu představím až v podkapitole vyšší odborné školy, kde ji představím společně s pražským zástupcem. Střední odborná škola knihovnická nabízí obor *Informační služby*, který se dá studovat čtyři roky a je ukončen maturitou. Studenti jsou připraveni na práci v knihovnách, muzeích, archivech nebo také v masmédiích. Tak jako u *Střední školy designu a umění, knižní kultury a ekonomiky Náhorní*, také zde probíhá změna učebního plánu. 1. – 3. ročník bude mít nově zařazen předmět *Informační služby*, který však je vyučován pouze ve 2. a 3. ročníku. Jinak učební plán zůstává nezměněn, tedy alespoň co se týče odborných předmětů a profilových předmětů. V odborných předmětech jsou zahrnuty například tyto předměty: *Informační systémy, Informační management* nebo *ISS – učební praxe*. Profilové předměty se pak více zaměřují na *Knihovnictví, Knihovní fond* či *Knihovní služby*. [OA, SOŠK a VOŠ Brno 2020a]

2.1.4. Karlovarský kraj – Sokolov

Další městem je Sokolov, zde se nachází *Střední škola živnostenská*.

2.1.4.1. Střední škola živnostenská Sokolov, příspěvková organizace

Tato střední škola nabízí opravdu nepřehledné množství oborů, nejvíce se jedná o tříleté obory s výučním listem. Nás však bude zajímat obor *Informační služby se zaměřením na knihovnictví*, jedná se o čtyřletý obor ukončený maturitou. Student by měl mít znalost z oboru knihovnictví a měl by umět pracovat s informačním fondem. V oblasti knihovnictví je pak student připraven na práci se čtenářem a měl by umět rozpoznat psychologii čtenáře. Zajímavostí je pak již znalost a práce s automatizovaným knihovním informačním systémem jako je Clavius nebo s databázovým systémem SAS. Dále se student bude orientovat v zahraničních systémech jako OCLC nebo OPAC. Co se týče učebního plánu, tak obsahuje již několikrát zmíněné odborné předměty, ale zajímavostí jsou zde předměty jako *Právo*, *Psychologie* nebo *Chod podniku*, které jsou zařazeny v sekci odborné předměty. [Střední škola živnostenská Sokolov 2020]

2.1.5. Královehradecký kraj – Hradec Králové

Dalším městem je Hradec Králové, kde je možnost studovat na škole *Střední průmyslová škola, Střední odborná škola a Střední odborné učiliště*.

2.1.5.1. Střední průmyslová škola, Střední odborná škola a Střední odborné učiliště, Hradec Králové

Na této škole je nabízen studijní obor *Informační služby se zaměřením na zpracování informací*. Student by měl po absolvování čtyřletého studia zakončeného maturitou umět pracovat s informačním systémem. Měl umět provádět analýzu a syntézu informací, navrhnout informační systém nebo samostatně zpracovávat a třídit informace. Dle učebního plánu student absolvuje předměty jako *Masová komunikace*, *Zpracování hromadných dat*, *Psychologické aspekty informační práce* nebo *Kulturu osobního projevu*. Uplatnění studenta je dle informací na webu v každé instituci, kde se pracuje s informačním systémem. [SPŠ, SOŠ A SOU, Hradec Králové 2020]

2.1.6. Olomoucký kraj – Olomouc

Jednou z posledních možností, kde studovat střední školu se zaměřením na knihovnictví a informační služby, je Olomouc se *Střední odbornou školou*. Ovšem studium na této škole je podmíněno placením školného.

2.1.6.1. Střední odborná škola Olomouc spol. s.r.o. – Fakultní škola Pedagogické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci

Na této střední škole se vyučuje studijní obor *Informační služby a mediální komunikace*. Jedná se však o placené studium a studenti musí zaplatit školné 14 800 Kč za rok. Absolventi tohoto oboru by měli být připraveni na marketingovou a veřejnou komunikaci. Zároveň jsou seznámeni s principy fungování médií. Podle odborných kompetencí, které jsou dostupné na webu školy, tak by absolvent měl získat kompetence v pracovních činnostech jako je „*práce s informačním systémem, zajišťovat knihovnické služby a zajišťovat chod archivu*“. Jaké přesně předměty se na to specializují není jasné vzhledem k tomu, že jak učební plán oboru, tak profil absolventa oboru a odborné kompetence absolventa odkazují na stejný soubor s odbornými kompetencemi absolventa. [Střední odborná škola Olomouc 2020]

2.1.7. Plzeňský kraj – Plzeň

Další možností oborového vzdělání je škola *Střední průmyslová škola strojnická a Střední odborná škola profesora Švejcara*, a to ve městě Plzeň.

2.1.7.1. Střední průmyslová škola strojnická a Střední odborná škola profesora Švejcara, Plzeň

Vzdělání v oboru *Informační služby* je umožněno především na Střední odborné škole profesora Švejcara. Jedná se opět o čtyřletý maturitní obor. Studenti jsou připraveni na práci v paměťových a informačních institucích. Mezi jejich oborové kompetence patří práce s informačním systémem, databázovými systémy a digitálními daty, dále taky práce s informacemi a následné poskytnutí informačních služeb. V sekci odborných předmětů pak studenti absolvují předměty, jako jsou *Zpracování elektronických dat, Komunikace a média, Spisová služba a Archivní služba*. [SPŠ strojnická a SOŠ pro. Švejcara Plzeň 2020]

2.1.8. *Středočeský kraj – Mladá Boleslav*

Předposlední možnost odborného vzdělání na střední škole je možné využít v Mladé Boleslavi, a to na škole *Integrovaná střední škola*.

2.1.8.1. *Integrovaná střední škola, Mladá Boleslav*

Tato škola poskytuje studijní obor *Informační služby* se zaměřením buď na cestovní ruch nebo knihovnictví. Nás však bude zajímat knihovnické zaměření, které jde studovat čtyři roky a je ukončeno maturitní zkouškou. Studenti jsou připraveni na vykonávání odborné činnosti v knihovnách, archivech nebo v kultuře. Jak už bylo několikrát řečeno, tak i zde jsou studenti vybaveni odbornými kompetencemi – zajišťování knihovnických služeb a chod archivu, práce s informačním systémem. Po absolvování studia by měli mít odpovídající znalosti o psychologii čtenáře, tak jako jejich sokolovští kolegové. [ISSMB 2020a] Avšak jediné oborové předměty zabývající se knihovnictvím a informačními službami jsou *Knihovní fond*, *Práce se čtenářem a Knihovní a veřejné služby*. Navíc tyto předměty mají malou hodinovou dotaci, pohybuje se v rozmezí 1–2 hodiny týdně, *Knihovní fond* a *Práce se čtenářem* se pak učí pouze ve 4. ročníku a *Knihovní a veřejné služby* se učí ve 3. a 4. ročníku. Zajímavá je však jazyková dotace a počet vyučovaných jazyků, kromě obvyklého anglického a německého jazyka se zde učí i francouzština, ruština a španělština. Domnívám se však, že se asi jedná o souhrnný učební plán se zaměřením jak na cestovní ruch, tak na knihovnictví. Právě u zaměření na cestovní ruch by tato jazyková dotace dávala smysl. [ISSMB 2020b]

2.1.9. *Zlínský kraj – Luhačovice*

Poslední možností ve výčtu středoškolského vzdělávání je *Střední odborná škola* v Luhačovicích.

2.1.9.1. *Střední odborná škola Luhačovice*

Na této škole se vyučují rovnou dva obory se zaměřením na knihovnictví a informační služby. Prvním z nich je obor *Informační služby – Specialista informačních procesů* v rámci čtyřletého studia zakončeného maturitní zkouškou. Studenti jsou připraveni na práci s informacemi a informačním systémem, umí vyvíjet, vytvářet a spravovat databáze. Mezi odborné předměty patří *Informační etika a komunikace*, *Management a marketing*, *Technika administrativy* nebo *Komunikace se zákazníkem*. [Střední odborná škola Luhačovice 2020a] Druhým oborem jsou *Informační služby –*

Specialista v oblasti knižní kultury a taktéž se jedná o čtyřleté studium zakončené maturitní zkouškou. Studenti jsou připraveni na všechny aspekty knihovnictví, a to jak na práci s dokumenty, akvizici, katalogizaci, tak na poskytování výpůjčních a referenčních služeb. Učební plán je stejný jako u zaměření specialista informačních procesů. [Střední odborná škola Luhačovice 2020b] Společným předmětem je také *Praktický seminář*, zde se dá předpokládat, že by mohl být zaměřen vždy na onu oborovou specializaci. Součástí tohoto předmětu je každoroční dvoutýdenní praxe po celou dobu studia a měla by reflektovat probíraná témata právě v tomto předmětu. Toto sjednocení je v platnosti pro 1. ročníky od 1. září 2021. [Střední odborná škola Luhačovice 2020c]

2.2. Vyšší odborné školy

Další možností vzdělávání v informačních studiích a knihovnictví je studium na vyšší odborné škole. Takto oborově zaměřené vyšší odborné školy jsou v České republice pouze dvě, podle stránek Informace pro knihovny v sekci Knihovnické školy. Jedna se nachází v Praze a druhá v Brně.

Vyšší odborné vzdělání je zaměřeno více na praktickou část vzdělávání, snaží se více prohloubit a rozvinout znalosti studenta. Standardní délka studia jsou tři roky, absolvent ukončuje školu absolutoriem a získává titul diplomovaný specialista DiS [Česko 2004]. Na rozdíl od veřejných vysokých škol se na veřejných vyšších odborných školách platí školné. Jeho maximální výše je stanovena *Vyhláškou č. 10/2005 Sb.*, kde je školné pro vzdělávací program 72 - *Publicistika, knihovnictví a informatika* vyčísleno na částku 2 500 Kč. Toto školné je splatné ve dvou splátkách, a to za zimní a letní období. [Česko 2005]

2.2.1. Hlavní město Praha

2.2.1.1. Vyšší odborná škola informačních studií a Střední škola elektrotechniky, multimédií a informatiky

První vyšší odborná škola, a to *Vyšší odborná škola informačních studií*, nabízí hned několik oborových specializací. V rámci oboru *Informační management* jsou dostupné tři specializace, a to *Podniková informatika*, *Služby knihoven* a *Služby muzeí a galerií*. Studenti jsou všeobecně připravováni na provoz a správu informačních systémů. Všechny tři specializace mají společný základ a liší se pouze v povinně volitelných

předmětech, které právě zajišťují oborový směr, kterým chce student jít. U specializace *Podniková informatika* se jedná o předměty – *SQL a jeho aplikace pro web, Projektový management, Informační zdroje, Informační systém podniku, Správa elektronického obsahu, Webové aplikace, Počítačové sítě, Počítačová grafika, Visual Basic*. [VOŠIS 2020a] U specializace *Služby knihoven* jsou to pak předměty – *Informace a společnost, Management informačních fondů, Literatura 1/2, Informační fondy 1/2, Paměťové instituce 1/2, Specializované informační systémy* [VOŠIS 2020a]. U poslední specializace *Služby muzeí a galerií* jsou pak v sekci povinně volitelné předměty tyto – *Kulturní dědictví v regionu, Úvod do muzeologie, Kulturologie, Společenské vědy v muzeích, Základy ochrany a péče o sbírky, Sbírkový výtvarný děj, Národní kulturní dědictví, Struktura výtvarného a hudebního díla* [VOŠIS 2020a]. Kromě oboru *Informační služby* je na této škole také nabízen obor *Informační média a služby*. Studenti by měli být připraveni na pozice jako je „specialista informačních služeb, analytik médií, správce informačních zdrojů nebo také správce elektronického obsahu“ [VOŠIS 2020a]. Mezi povinně volitelné předměty tohoto oboru patří - *Organizace informací a znalostí, Nová média, Rešeršní strategie a systémy, Digitální knihovny a archivy, Obchodní a firemní informace, Úvod do dobývání znalostí z databází, Znalostní systémy, Základy multimediální tvorby* [VOŠIS 2020a]. Jak již bylo zmíněno v úvodu této podkapitoly, na vyšších odborných školách se platí školné, na této škole je pak školné stanoveno v maximální možné výši, a to 2 500 Kč [VOŠIS 2020b].

2.2.2. Brno

2.2.2.1. Obchodní akademie, Střední odborná škola knihovnická a Vyšší odborná škola Brno, příspěvková organizace

Druhou vyšší odbornou školou je *Vyšší odborná škola Brno*, kde je dostupný vzdělávací obor *Informační služby a knihovnictví*. Absolventi této vyšší odborné školy by měli být připraveni na knihovnickou a informační praxi. Osvojí si kompetence s profesí informačního pracovníka a měli by být připraveni vykonávat práci na všech knihovnických pozicích od akvizitéra, přes katalogizátora až po referenčního knihovníka či knihovníka v knihovně pro děti. [OA, SOŠK a VOŠ Brno 2020b] Mezioborové předměty, které je mají na toto povolání připravit, patří tyto – *Vývoj knihoven a knihovnictví, Informační vzdělávání ve veřejných knihovnách, Dětská literatura, Automatizované knihovní systémy, Informační vzdělávání ve vědeckých knihovnách,*

Projektování, Základy projektování, Elektronické publikování, Dějiny kultury a lidského myšlení, Současná literatura. Zároveň si studenti mohou navolit volitelné předměty jako jsou *Informační etika, Architektura knihoven, Bibliometrie, Projektování v knihovnách* nebo *Ediční činnost*. [OA, SOŠK a VOŠ Brno 2020c] Tak jako u vyšší odborné školy v Praze, tak i tato škola je zpoplatněna a studenti musí zaplatit školné ve výši 2 500 Kč za rok [OA, SOŠK a VOŠ Brno 2020b].

2.3. Vysoké školy

Poslední možností školského oborového vzdělání je studium na vysoké škole. Studium na vysoké škole se dělí na několik stupňů vzdělání s možností získání titulu. Prvním stupněm vzdělání, který může následovat po ukončení střední školy s maturitou, je bakalářský studijní program. Bakalářské studium standardně trvá tři roky a student ukončuje studium složením státní závěrečné zkoušky a obhájením bakalářské práce, získává tak titul bakalář (Bc.). Pokud zájemce úspěšně absolvuje bakalářské studium, může nastoupit na navazující magisterský studijní program, není však podmínkou přímá kontinuita s oborem. Záleží na uchazeči, zda zvolí jiný obor na navazujícím magisterském studiu, než měl na bakalářském studiu nebo ne. Standardně magisterský studijní program navazuje na bakalářské studium a trvá v rozmezí nejméně jeden a nejvýše tři roky. Ovšem některé obory toto neumožňují - např. právo, studenti nastupují po maturitě a studium může trvat v rozmezí nejméně čtyři a nejvýše šest let. Obě tyto varianty jsou však zakončeny státní závěrečnou zkouškou s obhajobou diplomové práce a studenti získávají titul magistr (Mgr. v ostatních oblastech). Třetím stupněm získání titulu je tzv. rigorózní řízení, kdy se student po ukončení magisterského studia přihlásí ve stejném oboru na státní rigorózní zkoušku a po úspěšném složení a obhájení rigorózní práce získá titul doktor filozofie (PhDr. - titul udělovaný v oblasti humanitních, pedagogických a společenských věd). Ovšem u tohoto typu vzdělávání se nejedná o plnohodnotné studium a účastník již nemá statut studenta vysoké školy. Navíc uchazeč o rigorózní řízení musí zaplatit poplatek spojený s tímto řízením. [Česko 1998]

Posledním stupněm vzdělání je doktorské vzdělání, kdy student musí složit státní doktorskou zkoušku s veřejnou obhajobou disertační práce a získá tak titul doktor (Ph.D.). Studium trvá v rozmezí nejméně tři a nejvýše čtyř let. [Česko 1998] Studium na veřejné vysoké škole není zpoplatněno, mohou však vznikat určité poplatky v souvislosti se

studiem, např. při překročení standardní doby studia. Stanovení výše těchto poplatků je v kompetenci vysoké školy. [Česko 1998]

Na našem území jsou čtyři fakulty, které nabízejí studijní program se zaměřením na knihovnictví a informační studia. Jedná se o *Ústav informačních studií a knihovnictví* (Filozofická fakulta, Univerzita Karlova), *Katedra informačních studií a knihovnictví* (Filozofická fakulta, Masarykova univerzita), *Ústav bohemistiky a knihovnictví* (Filozoficko-přírodovědecká fakulta, Slezská univerzita Opava) a *Ústav informatiky* (Filozoficko-přírodovědecká fakulta, Slezská univerzita Opava). [NK ČR 2020b] Ne všechny však nabízejí plný rozsah stupňů vzdělání tak, aby student mohl získat titul bakalář, magistr a doktor. Možnost získání všech stupňů vzdělání umožňuje pouze *Ústav informačních studií a knihovnictví*. Doktorské studium studenty připravuje především na vědeckou dráhu a studenti se více zaměřují na svoji oborovou specializaci, která nemusí vždy souviset přímo s konkrétní pracovní pozicí v knihovně. Z tohoto důvodu, a také s ohledem na rozsah práce, jej vynechám.

2.3.1. Hlavní město Praha

2.3.1.1. Ústav informačních studií a knihovnictví, Filozofická fakulta, Univerzita Karlova

Od akademického roku 2019/2020 došlo ke změně akreditací studijních oborů a studijních plánů na Ústavu informačních studií a knihovnictví, a to bakalářského a navazujícího magisterského studia. Ústav informačních studií a knihovnictví, zkráceně ÚISK, nabízí tedy studijní programy – bakalářský program *Informační studia a knihovnictví*, navazující magisterský program *Informace, média a knižní kultura* [ÚISK 2020a]. V následujících podkapitolách nabízených studijních oborů si tedy dovolím udělat srovnání s předcházející akreditací bakalářského a magisterského studia.

Bakalářský studijní program – Informační studia a knihovnictví

Jedná se o tříletý studijní program zakončený státní zkouškou a získáním titulu bakalář. Tento obor je možné studovat jak prezenční, tak kombinovanou formou studia. Studenti jsou připravováni tak, aby mohli plnit funkci nezbytného článku v „*řízení informačních a knihovnických systémů*“ [ÚISK 2020b]. Měli by ovládat informační a knihovnické technologie a také „*profesionální metody organizace práce v knihovnách*“ [ÚISK 2020b].

Studijní plán nového akreditovaného oboru se liší v několika bodech od předcházejících plánů, s tím, že bych zde chtěla vyzdvihnout ty nejpodstatnější změny. Mezi lety 2012–2016 jsem absolvovala bakalářské studium v prezenční formě na ÚISKu, tak mohu čerpat ze svých vlastních zkušeností ohledně změn, které nastaly ve studijních plánech. Všichni studenti, kteří jsou na bakalářském studiu na Filozofické fakultě čili i studenti ÚISKu, musí absolvovat povinně předměty společného základu, kterými jsou filozofie a cizí jazyk [Studentská rada FF UK s.25 2020]. V předchozích studijních plánech byl ve společném základu pouze jeden cizí jazyk a bylo potřeba z něj složit zkoušku na úrovni B2+. V současném studijním plánu je potřeba kromě této povinnosti, složit i zkoušku z akademického čtení dalšího cizího jazyka. Nově nastupující studenti mají ještě jednu změnu ve společném základu, a to proseminář akademické práce⁶, který předcházející studenti v nabídce neměli.⁷ [FF UK 2020]

Současný studijní plán je více rozdělen do oborových skupin, týká se to především povinně volitelných předmětů, což dle mého názoru usnadňuje studentovi lepší orientaci v tom, na co se chce zaměřit a specializovat. Předcházející studijní plány obsahovaly pouze informaci o počtu kreditů za povinně volitelné předměty a studenti si museli následně ve *Studijním informačním systému* sami vybírat, co by je mohlo zajímat a procházet postupně anotace předmětů. Současné povinně volitelné předměty jsou tedy rozděleny do skupin – *Organizace informací, Informační zdroje, služby a uživatelé, Informační technologie, Metodologie* [ÚISK 2020b].

Při procházení aktuálního studijního plánu mě lehce překvapilo, že se snížily hodinové dotace na předmět *Katalogizace*, dříve pod názvem *Identifikační popis*. Ve studijním plánu z roku 2010/2011 až 2013/2014 se jednalo o 3/2, čili 3 hodin přednášek a 2 hodiny seminářů týdně, ve studijním plánu z 2014/2015 až 2018/2019 se jednalo dokonce o navýšení na 4/2 [FF UK 2020]. Možné snížení hodinové dotace na předmět *Katalogizace* pouze na jednu hodinu jako semináře může být zdůvodněno tím, že vznikly v rámci povinně volitelných předmětů v okruhu *Organizace znalostí* dva nové předměty, a to *Soubory autorit* a *Katalogizace speciálních druhů dokumentů*, každý pak s dvouhodinovou dotací na semináře [ÚISK 2020b]. Tudíž, kdo by měl zájem a věděl, že

⁶ „Proseminář akademické práce poskytne studentům Filozofické fakulty UK úvodní seznámení s principy odborné činnosti v oblasti humanitních a sociálních věd a základů odborného psaní a prezentace výsledků vědecké práce s přihlédnutím k jejímu etickému rozměru.“ [Jarolímková 2020]

⁷ V roce 2019 v letním semestru byl poprvé zpřístupněn jako pilotní volitelný předmět pro studenty navazujícího magisterského studia, s tím, že bude následně akreditován jako povinný předmět pro nové studenty bakalářského studia. (pozn. autorky diplomové práce)

se chce specializovat na katalogizaci, tak si ji může rozšířit v těchto povinně volitelných předmětech. Navíc i podle rozhovorů, které jsem vedla s respondenty (rozhovory budou předmětem analýzy ve výzkumné části této diplomové práce), tak katalogizování je v současné době jedním z palčivých problémů, který knihovníci pocítují. Cituji některé z výroků respondentů: „*Mě třeba chybí u těch absolventů to, že si nejsou úplně jisti třeba v identifikačním popisu*“ [Knihovník 5] nebo „*Já bych dnešnímu vzdělání jednoznačně vytkla, [...], že se odklání od výuky katalogizace a ona ta katalogizace je přesně o tom systémovém myšlení. To, že je dnes jmenný popis jeden semestr, je strašně málo a ono se nám to jako oboru vrátí a už se to začíná vracet. Začínají chybět mladí lidé, kteří by se dokázali věnovat katalogizaci na mezinárodní úrovni*“ [Vedoucí 4]. Pokud bych ještě měla celkově shrnout rozdíl mezi předcházejícími studijními plány a novým studijním plánem, tak je vidět snaha o reflexi aktuálních knihovnických a informačních témat, jako jsou třeba *Digitální knihovny, Informační společnost a čtenářství* nebo *Granty v paměťových institucích* [ÚISK 2020b].

Navazující magisterský studijní program – Informace, média a knižní kultura

Tak jako bakalářský program, tak i navazující magisterský program má od akademického roku 2019/2020 nový studijní plán a zároveň celkově změnil svůj název. Opět zde zdůrazním hlavní změny, které ve studijním plánu proběhly. Lze ho však stále studovat dva roky a je zakončen státní závěrečnou zkouškou a získáním titulu magistr. Oproti předcházejícímu období, kdy se dal navazující magisterský obor studovat pouze prezenční nebo kombinovanou (distanční) formou, tak současný studijní program nabízí možnost i sdruženého studia (možnost studovat dva obory zároveň, a to buď jako hlavní nebo přidružený obor). U sdruženého studia je zmenšen počet povinných oborových předmětů z pěti na tři, počet předmětů v modulech však zůstává stejný. [ÚISK 2020c]

Dřívější název navazujícího magisterského programu byl *Informační studia a knihovnictví* s tím, že byl rozdělen na tři specializace – *Knihovnictví, Informační věda a Knihověda*. Současný studijní obor již pod názvem *Informace, média a knižní kultura* nabízí možnost, že se student může profilovat na základě jednoho ze dvou modulů, a to buď *Modulu 1 – Moderní technologie, informační zdroje a služby* nebo *Modulu 2 – Knižní kultura*. Tyto moduly jsou vedeny jako Skupina 1 povinně volitelných předmětů. Obor má totiž ještě povinné oborové předměty, které jsou pro oba moduly povinné. Tyto oborové předměty jsou zaměřeny především na informační vědu, studium je tedy ve svém

jádro zaměřeno především na tento směr a moduly tak umožňují specializaci na daný obor. [ÚISK 2020d]

Modul 1 - *Moderní technologie, informační zdroje a služby* více prohlubuje kompetence informační vědy a je zde patrný odklon od čistého knihovnictví a zaměřuje se na to, aby studenti po absolvování tohoto modulu byli spíše informačními specialisty. Na druhou stranu to dává možnost vzniknout do budoucna i pravděpodobně dobře připraveným vysokoškolským knihovníkům, vzhledem k tomu, že jsou zahrnuty i předměty na podporu vzdělávání, vědu a výzkum. Modul 2 - *Knížní kultura* se dá považovat na zachovanou větev zaměřující se na knihovědu. [ÚISK 2020d]

Okruhy oborových povinně volitelných předmětů, které mohou více rozšířit modulovou specializaci jsou Skupina 2 - *Informační chování, čtenářství a společnost* a Skupina 3 - *Kurátorství a správa sbírek*. Zajímavostí je další povinně volitelná skupina předmětů, a to Skupina 4 – *Cizí jazyk II akademické čtení*, [ÚISK 2020d], kdy v předešlých studijních plánech jak *Knihovnictví*, tak *Informačních studií* i *Knihovědy*, byla povinná zkouška z akademického čtení, byť byl také v sekci povinně volitelných předmětů. Důvodem bylo to, že pokud student nevykonával dvě zkoušky z cizího jazyka během bakalářského studia, tak tuto povinnost musel splnit v navazujícím magisterském studiu. Tedy na bakalářském studiu se skládala zkouška z úrovně B2+, a poté se na navazujícím magisterském studiu se skládala další zkouška z cizího jazyka. Do akademického roku 2015/2016 se jednalo o úroveň B2+ a od roku 2016/2017 byla změněna na zkoušku z akademického čtení [FF UK 2020]. Čili díky nové akreditaci na bakalářském studiu, kde jsou obě varianty zkoušky z cizího jazyka jako povinné, tak student nemusí již vykonávat další zkoušku z cizího jazyka na navazujícím magisterském studiu a má tak možnost se věnovat více oborovým tématům.

Jako pozitivum vnímám zařazení praxe do povinných předmětů. Až do vzniku nové akreditace, která začala platit od akademického roku 2019/2020, nebyla praxe na navazujícím magisterském studiu povinná. Jedinou výjimku měla knihovědní větev, která měla ve svém studijním plánu zařazenou praxi v rozsahu 15 dní. Tento rozsah má i současná praxe, a to 15 dní s tím, že se jedná o 8 hodinový pracovní den. Vzhledem k tomu, že během studia již studenti nastupují do práce, tak je povoleno uznat praxi i takto. Jinak si student volí instituci ze seznamu, který je k dispozici na webu fakulty nebo může sám navrhnout i jinou instituci. V nabídce jsou i instituce, které nejsou v Praze, což dává možnost pro dojíždějící studenty vykonávat praxi blíže svému bydlišti. [ÚISK 2020e]

2.3.2. **Brno**

2.3.2.1. *Katedra informačních studií a knihovnictví, Filozofická fakulta, Masarykova univerzita*

Na Katedře informačních studií a knihovnictví, zkráceně KISK se dá studovat v bakalářském i v navazujícím magisterském studijním programu. Tak jako ÚISK, tak i KISK prošel novou akreditací od roku 2019/2020 a umožňuje kromě prezenčního a kombinovaného studia i studium sdružené, a to tak, že si student zvolí, zda bude studovat obor jako hlavní nebo vedlejší. Naproti ÚISKu nová akreditace u KISKu nepřináší nějaké velké změny, co se týká studijních plánů. Dle informací na stránkách fakulty, se jedná o kontinuální vývoj s tím, že se pouze překódovaly předměty s novým prefixem. Místo změn ve studijních plánech však vznikla nová specializace, která by se měla více věnovat kulturnímu kontextu v literatuře [KISK 2020a]. Proto zde nebudu porovnávat rozdíly mezi předcházející a novou akreditací a studijními plány. Během studia se může student profilovat v těchto oblastech – *Design informačních služeb, Informační a datový management, Technologie ve vzdělávání (EdTech)* [KISK 2020b] a nově v *Knihovnictví a literatura v kulturním kontextu* od roku 2019/2020 [KISK 2020a].

Bakalářské studium

Jedná se o tříletý studijní program zakončený státní zkouškou a získáním titulu bakalář. Studenti během studia musí splnit několik povinností, a to povinné předměty, povinně volitelné předměty, volitelné předměty tak, aby získali celkový počet 180 kreditů, mohli úspěšně obhájit bakalářskou práci a složit státní závěrečnou zkoušku. [KISK 2020c] V rámci povinných předmětů je podobně jako na ÚISKu potřeba splnit předměty společného univerzitního základu, těmi jsou *Akademické předměty, Filozofie, Tělocvik* a zkouška z jazyka na úrovni B2. Další povinné předměty, které jsou povinné v rámci fakulty, je nutné splnit bez ohledu na to, zda si student zvolí oborovou specializaci nebo ne. Tyto fakultní povinné předměty jsou zaměřeny více na informační oblast než na knihovnictví. V rámci povinně volitelných předmětů je potřeba splnit alespoň jeden předmět z *Bloku výzkumu a aplikace*. [IS MUNI 2020a] Studenti bakalářského studia by měli být připraveni na oblast informační vědy a knihovnictví, vzdělávat ostatní v této oblasti a umět pracovat s informačními zdroji [KISK 2020d]. Co se týče studijní profilace, tak se mohou profilovat v oblastech *Design informačních služeb* a *Technologie ve vzdělávání (EdTech)*. U profilace *Informační a datový management* a *Knihovnictví a*

literatura v kulturním kontextu nejsou informace o profilaci nijak rozděleny na bakalářské a navazující magisterské studium, ale vodítkem může být informace o tom, co musí student splnit a u obou těchto profilací je zmíněna diplomová práce, proto je uvedu až v části navazující magisterské studium, přestože jsou i tyto profilace nabídnuty v sekci bakalářské studium. [KISK 2020d]

Oborové profilace – bakalářské studium

Design informačních služeb v bakalářském studiu

Studenti jsou seznámeni s procesem, principy, metodologií a metodami designu služeb. Ke splnění této profilace je potřeba absolvovat kurz *Sociální inovace v knihovnách*, tři další volitelné předměty z nabídky profilace (např.: *Interakce člověk-počítač*, *Service design workshop* nebo *Digitální design bez bariér* atd.), obhájit bakalářskou práci na toto téma a „vytvořit digitální portfolio, které bude reflektovat designové profilování studenta, které představí u státnic“ [KISK 2020e].

Technologie ve vzdělávání v bakalářském studiu (EdTech)

Studenti jsou připravováni být součástí online vzdělávání jako tutoři a zároveň by měli ovládat techniky samostatného vzdělávání. K získání této profilace je nutné splnit kurz *Online tutoring*, absolvovat další tři předměty (např.: *Kreativní laboratoř*, *Gramotnosti v informační společnosti: vybrané otázky*, *Informatické myšlení* atd.), obhájit bakalářskou práci na téma technologie ve vzdělávání a vytvořit digitální portfolio své profilace, které je následně představeno u státnic. [KISK 2020f]

Navazující magisterské studium

Navazující magisterské studium je dvouletý obor ukončený státní závěrečnou zkouškou a obhajobou diplomové práce. Navíc, pokud si studenti zvolí jednu z profilací, tak dostanou potvrzení o jejím absolvování. Na navazujícím magisterském studiu je potřeba splnit *Cizí jazyk pro odborné a akademické účely*, dále pak povinné předměty, povinně volitelné předměty a volitelné předměty v celkovém součtu 120 kreditů. [KISK 2020c] V průběhu studia mají studenti každý semestr povinný předmět *Seminář k diplomové práci*, který se postupně zaměřuje na všechny fáze psaní diplomové práce, jako je metodologie, struktura projektu či tvorba odborného textu. Povinné předměty působí jako velké tematické bloky, které by mohly reflektovat vždy stěžejní téma pro

studijní profilaci, která jej nadále prohloubí. [IS MUNI 2020b] Studenti jsou připravováni na pozici vedoucích v oblasti informačních služeb [KISK 2020g].

Oborové profilace – magisterské studium

Design informačních služeb v magisterském studiu

V navazující magisterské profilaci je student připravován na reálné využití získaných vědomostí a může tak vést projekty designu služeb. Mezi důležitým předmětem této specializace je *Design informačních služeb, rozhraní a interakce*. K úspěšnému zakončení profilace je potřeba splnit předměty *Service design workshop a Design v souvislostech*, absolvovat tři další volitelné předměty z nabídky profilace (např.: *Sociální inovace v knihovnách, Leadership, Projektový management* atd.), absolvovat praxi nebo stáž v oblasti designu informačních služeb a úspěšně obhájit diplomovou práci na toto téma. [KISK 2020h]

Technologie ve vzdělávání v magisterském studiu (EdTech)

Studenti by měli být připraveni na všechny fáze vzdělávání a sami vytvářet různé vzdělávací kurzy. V rámci studia jim je umožněno získat osvědčení o pedagogické způsobilosti, tzv. pedagogické minimum. Ke splnění profilace je potřeba absolvovat předměty *Vzdělávací technologie a Design vzdělávacího procesu*, úspěšně složit zkoušku z dalších třech předmětů této profilace (např.: *Pedagogická psychologie pro informační specialisty, Informační systémy ve vzdělávání, Kreativní práce s informacemi*), vytvořit výzkumný projekt na téma technologie ve vzdělávání tzv. EdTech téma a na závěr obhájit diplomovou práci na toto téma. [KISK 2020ch]

Informační a datový management

Oproti ostatním profilovým specializacím není zde jasný rozdíl mezi bakalářským studiem a navazujícím magisterským studiem. Proto uvádím souhrnné informace o této studijní profilaci. Studenti, kteří si zvolí tuto profilaci, jsou připravováni na zpracování a analýzu dat (data science) nebo na umění využít data k výzkumu v humanitních vědách (digital humanities). Ke splnění profilace je potřeba absolvovat předměty *Nástroje a metody datové analytiky, Základy algoritmického myšlení*, dále splnit další tři volitelné předměty z nabídky profilace (např.: *Informační bezpečnost, Uchovávání kulturního dědictví, Webová analytika* atd.), absolvovat praxi nebo konference z této oblasti a na závěr úspěšně obhájit diplomovou práci z této profilace. [KISK 2020i]

Knihovnictví a literatura v kulturním kontextu

Poslední profilace je zcela nová a byla spuštěna od podzimu 2019, jedná se o *Knihovnictví a literatura v kulturním kontextu*. Studenti by měli být seznámeni s celkovým kontextem knihovnictví, literatury, knižního trhu, kultury a porozumět fenoménu digital humanities s tím, že všechny získané poznatky dokáží přenést do vzdělávání. Ke splnění profilace je potřeba absolvovat předměty – *Vybraná témata z literatury v kulturním kontextu*, *Poetika literárního díla* nebo *Ediční problematika: teorie a praxe*, *Literatura pro děti a mládež*, absolvovat další dva předměty (např.: *Literatura, kultura a humanitní vědy*, *Média v informační věku*, *Literatura a kulturní areál* atd.), splnit výzkumný projekt nebo praxi z této oblasti a obhájit diplomovou práci. [KISK 2020j]

2.3.3. Opava

2.3.3.1. Ústav bohemistiky a knihovnictví na Filozoficko-přírodovědecké fakultě v Opavě Slezské univerzity v Opavě

Ústav bohemistiky a knihovnictví nabízí studium zaměřené na tři okruhy, a to bohemistiku, knihovnictví a kulturní dramaturgii, nás však bude zajímat okruh knihovnictví [Ústav bohemistiky a knihovnictví 2020]. Tento obor se dá studovat jako bakalářský studijní program – *Knihovnictví* a navazující magisterský studijní program – *Informační studia* – studijní plán: *Veřejné knihovny komunitního typu*. Studenti mohou studijní obory studovat především prezenční formou [Knihovník 2020a]. Kombinovaná forma je přípustná, ale potřebné informace se mi k ní nepodařilo nalézt. Nalezla jsem pouze rozvrh hodin pro kombinované studium *Knihovnictví*, které dle informací uvedených na stránkách Knihovník trvá pět let [Knihovník 2020b]. Nejsem si jistá, zda se jedná o celkový souhrn jak bakalářského, tak magisterského studijního programu. Navíc i anotace pro jednotlivé studijní programy přímo vybízí k prezenčnímu studiu [Knihovník 2020a]. Na stránkách celouniverzitního *Katalogu oborů Informačního systému SU* jsem zjistila, že bakalářský studijní program *Knihovnictví* lze studovat jak prezenční, tak kombinovanou formou [IS SU 2020]. Naopak na stránkách fakulty Filozoficko-přírodovědecké *Studijní programy a obory* jsou pouze informace o možnosti prezenčního studia [Filozoficko-přírodovědecká fakulta 2020]. Informace o možnosti studia v kombinované formě na bakalářském stupni jsou značně rozporuplné.

Bakalářský studijní program – Knihovnictví

Jedná se o tříletý obor zakončený státní závěrečnou zkouškou a obhájením bakalářské práce. Cílem studia je připravit studenty na práci s knihovním fondem a informačními zdroji. Obor je také zaměřen na knihovědnou část a přípravu studentů v této oblasti. [Knihovník 2020a]

Celkově je na tomto oboru patrné převažující knihovnické zaměření a svým studijním plánem je podobný bývalému studijnímu plánu ÚISKu, které se od tohoto směru odklání. Dokazují to předměty, jako jsou *Dějiny knihoven a knihovnictví*, *Úvody do studia knihovnictví*, *Doplňování a zpracování knihovního fondu*, *Bibliografické systémy*, jedná se hlavně o předměty na bakalářském oboru. [Knihovník 2020c]

Navazující magisterský studijní program – Informační studia – Veřejné knihovny komunitního typu

Jedná se o dvouletý studijní obor, který je ukončen státní závěrečnou zkouškou a obhajobou diplomové práce. Studenti jsou připravováni na práci jako vysoce kvalifikovaní pracovníci pro oblast informační podpory a také v oblasti knihovnických služeb a správě knihovního fondu. [Knihovník 2020a]

Magisterský obor je v prvním ročníku více zaměřen na literaturu a knižní kulturu – *Současná česká próza/poezie*, *Vývoj a současnost knižní kultury*, v druhém ročníku je již patrná příprava na vedoucí pozice – *Management kultury*, *Organizace a řízení komunitních knihoven* nebo *Informační management*. Nejspíše i na Ústavu bohemistiky a knihovnictví došlo ke změně akreditace, protože na webu jsou v současné době představeny tyto výše zmíněné obory jako předměty od akademického roku zima 2020. Avšak po srovnání z předcházejícími předměty nenastal výrazný odklon od toho, co se zde učilo v předcházejícím akademickém roce. [Knihovník 2020d]

2.3.3.2. Ústav informatiky na Filozoficko-přírodovědecké fakultě Slezské univerzity v Opavě

Na stejné fakultě také sídlí i Ústav informatiky, který nabízí bakalářský studijní program *Knihovnictví*, ale jedná se o spolupráci s Ústavem bohemistiky a knihovnictví [Ústav informatiky 2020a], navazující magisterský studijní program – *Informační studia a knihovnictví*, *Knihovnictví – specializace Informační studia*, ale opět se jedná o spolupráci s Ústavem bohemistiky a knihovnictví [Ústav informatiky 2020b].

Bakalářský studijní program – Knihovnictví

Tento obor lze studovat prezenční formou. Studenti by se měli uplatnit se svými znalostmi o knihovnictví a informační vědě ve všech typech knihoven. Jsou seznámeni s odbornými databázemi, architekturou odborných knihovnicko-informačních systémů a jak fungují knihovny. [Ústav informatiky 2020a]

Navazující magisterské studium – Informační studia a knihovnictví, studijní obor Informační a knihovnická studia

Tento obor lze studovat jak prezenčně, tak i v kombinované formě. Tak jak již sám název oboru napovídá, studenti jsou seznámeni se základy informační vědy a knihovnictví, umí pracovat s daty a informacemi. [Ústav informatiky 2020b]

Navazující magisterské studium – Knihovnictví, specializace Informační studia

Tento obor lze studovat pouze v prezenční formě. Vzhledem k tomu, že se jedná o obor, který je vyučován ve spolupráci s Ústavem bohemistiky a knihovnictví, tak je charakteristika oboru totožná jako v předcházející podkapitole, kde byl tento obor zmíněn. Studenti by měli mít teoretické a praktické znalosti z informačních studií a dovednosti v oblastech vzdělávání. [Ústav informatiky 2020b]

2.4. Rekvalifikační kurzy

Odbornou kvalifikaci pro práci v knihovně lze získat i pomocí rekvalifikačních kurzů. Rekvalifikační kurz neboli také rekvalifikace je získání nové kvalifikace, ale také možnost rozšíření své stávající kvalifikace o nové poznatky. Rekvalifikace také často souvisí se změnou pracovní pozice. Akreditované rekvalifikační kurzy pro obor knihovnictví nabízí *Knihovnický institut Národní knihovny ČR, Moravská zemská knihovna, Knihovna Jiřího Mahena v Brně a Moravskoslezská vědecká knihovna v Ostravě*. Všechny rekvalifikační kurzy jsou pro typové pozice dle *Národní soustavy povolání*, a to v základní středoškolské úrovni 4. [NK ČR 2020c]

2.4.1. Knihovnický institut Národní knihovny ČR

Knihovnický institut nabízí možnost rekvalifikace na pozice *Knihovník akvizitér* – 120 vyučovacích hodin, *Knihovník katalogizátor* – 120 vyučovacích hodin, *Knihovník pracovník správy fondů* – 80 vyučovacích hodin, *Knihovník v přímých službách* - 120

vyučovacích hodin, *Referenční knihovník* - 160 vyučovacích hodin. Výuka probíhá v Klementinu. Účast na kurzu se platí a pro všechny typové pozice pro rok 2020 je stanovena cena 1 000 Kč. Novinkou je rozdělení kurzu a zkoušky. Účastník se tak nemusí zúčastnit rekvalifikačních kurzů, ale pouze závěrečné zkoušky. Závěrečné zkoušky jsou také zpoplatněny a cena se pohybuje od 1 500 Kč až 2 000 Kč (cena pro účastníky kurzů) podle typu pozice. Pokud se zájemce neúčastní kurzů a chce jen vykonat zkoušku, tak je cena vyšší než pro absolventa kurzů, cena je tedy v rozmezí od 2 500 Kč do 3 000 Kč, opět záleží na pozici. Pokud bychom však ke zkoušce pro absolventa přičetli cenu za kurz, tak v konečném důsledku zaplatí obě skupiny stejně. Rozdíl bude pravděpodobně v tom, že jedna skupina bude mít přidanou hodnotu v každotýdenním vyučování s možností se zeptat na vše potřebné a druhá skupina bude muset mít odhodlání k samostudiu a následnému splnění zkoušky. Na stránkách Knihovnického institutu jsou však k dispozici odkazové informace na učební texty a na požadavky pro jednotlivé pozice. [NK ČR 2020d]

Učební texty se nacházejí na stránkách Moravské zemské knihovny. Nachází se zde 16 základních učebních textů, např.: *Zpracování jmenného záznamu dle platných standardů*, *Orientace v aktuálně vydávaných titulech* nebo *Poskytování bibliografických a rešeršních služeb v knihovnách s lokální a regionální působností* [MZK 2020a]. Učební texty jsou koncipovány po jednotlivých kapitolách s tím, že v úvodu je řečeno, jaké znalosti by studenti měli získat a jak budou tyto na zkoušce ověřeny, buď prakticky nebo ústně. Na závěr je zde i doporučena další odborná literatura ke studiu.

Na těchto stránkách s učebními texty je však informace, že se jedná o texty z roku 2016 a aktuální texty se nacházejí v kurzech Moravské zemské knihovny. Jediný aktuální dokument jsem našla pro pravidla RDA, ale ostatní bohužel ne. Moravská zemská knihovna má však své e-learningové kurzy na platformě kurzy.knihovna.cz, kde jsou dostupné různé kurzy, ale až po zapsání do kurzu do nich můžete nahlížet. Jestli se tedy nové učební texty nacházejí tam bohužel nezjistím, a to vzhledem k tomu, že zápis do kurzů probíhá vždy v určeném období. [MZK 2020a] Další zdroj informací, co bude po účastnících rekvalifikačního kurzu ke zkoušce vyžadováno, je na stránkách *Národní soustavy kvalifikací*. Zde je vypsáno celkově dvacet dva typových pozic jako například *Knihovník katalogizátor (úroveň 4)*, *Samostatný knihovník katalogizátor (úroveň 6)*, *Knihovník specialista katalogizátor (úroveň 7)* [NSK 2020e].

Avšak autorizované osoby (ten, kdo má právo k vytvoření rekvalifikačního kurzu), jsou pouze u základní středoškolské pozice na úrovni 4 - *Knihovník katalogizátor*. Jedná se o *Moravskou zemskou knihovnu v Brně*, *Moravskoslezskou vědeckou knihovnu v Ostravě* a *Národní knihovnu ČR*. Jaké odborné způsobilosti jsou požadovány po jednotlivých pracovních pozicích jsem již zmiňovala v kapitole 1.3.1. *Odborná způsobilost*, ale pro ilustraci zde ještě připojím kritéria pro odbornou kompetenci např.: k vyhledávání bibliografických a faktografických informací a jejich ověřování (viz. obr. 2) pro zde uvedeného *Knihovníka katalogizátora* [NSK 2020f].

Vyhledávání bibliografických a faktografických informací a jejich ověřování		
Kritéria hodnocení		Způsob ověření
a	Určit selekční údaje v bibliografickém záznamu monografie a pokračujícího díla	Praktické předvedení
b	Vyhledat bibliografický záznam v OPAC (Online Public Access Catalogue „Věřejně přístupný online katalog“) Národní knihovny České republiky dle titulních listů pěti monografií vydaných v různých etapách 20. a 21. stol.	Praktické předvedení
c	Vyhledat dílo českého autora a jeho překlady v katalogu Library of Congress (Kongresové knihovny)	Praktické předvedení
d	Vyhledat v některé z digitálních knihoven Národní knihovny ČR digitalizované dílo, vydané v 19. století	Praktické předvedení
e	Vyhledat dostupnost monografického a pokračujícího díla české provenience dle titulního listu v centrálních knihovních portálech	Praktické předvedení
Je třeba splnit všechna kritéria.		

Obr. č. 2 Kvalifikační standard
Zdroj: Národní soustava kvalifikací

2.4.2. *Moravská zemská knihovna*

Další institucí je Moravská zemská knihovna, která nabízí možnost získání rekvalifikace pro pozice *Knihovník akvizitér*, *Knihovník katalogizátor*, *Knihovník pracovník správy fondů*, *Referenční knihovník* a *Knihovník v přímých službách*. V pilotním projektu je také kurz pro pozici *Samostatný knihovník správce digitální knihovny*. Kurzy jsou koncipovány formou *blended learningu*, jedná se o kombinaci e-learningu (distanční výuka) a workshopů (frontální výuka). „V e-learning novém kurzu se pravidelně každý týden studentům otevře vždy jedno dané téma v podobě studijních materiálů, konkrétně: učební texty určené k samostudiu, videa s praktickými postupy a další edukativní materiály. Součástí budou průběžné procvičovací úkoly z praxe a samostatné úkoly.“ [MZK 2020b] Zde se můj předpoklad o aktualizovaných učebních textech, které jsem zmiňovala v předcházející podkapitole, zdá být naplněn. Navíc

zmíněné e-learningové kurzy probíhají na platformě kurzy.knihovna.cz a jedná se o Moodle Moravské zemské knihovny. Takzvaná frontální výuka probíhá v prostorech Moravské zemské knihovny vždy jednou za tři týdny po dobu osmi hodin. Tak jako u Knihovnického institutu, tak ani zde není zkouška součástí kurzů a mohou se jí zúčastnit jak zájemci z kurzů, tak i zájemci, kteří jej neabsolvují. Cena za rekvalifikační kurz je stejná, a to 1 000 Kč. Cena za zkoušky je odlišná než v Knihovnickém institutu. U *Knihovníka pracovníka správy fondů* je to 2 000 Kč a u ostatních pozic je to 3 000 Kč, ceny jsou uvedeny pro ty, co se neúčastnili kurzů. Pro ty, co se rekvalifikačního kurzu účastnili a je jedno o jakou typovou pozici jde, je cena jednotná, a to 1 500 Kč. Tak, jak již bylo v předcházející podkapitole zmíněno, Moravská zemská knihovna nabízí na svých stránkách učební texty, které mohou napomoci při přípravě ke zkoušce, a také vychází z odborných kompetencí dle *Národní soustavy kvalifikací*. [MZK 2020b]

2.4.3. *Knihovna Jiřího Mahena v Brně*

Knihovna Jiřího Mahena nabízí jak rekvalifikační kurzy, tak i databanku vzdělávacích knihovnických programů. Do databanky je nutné se zaregistrovat a je zaměřena především na veřejné knihovny a na práci s dětským čtenářem. Tuto databanku spravuje *Klub dětských knihoven SKIP ČR*. V databance by se měly nacházet potřebné informace o odborných kompetencích, jako jsou znalosti, dovednosti a postoje, které by měl dětský knihovník mít. Do databanky může přispívat kdokoli a sdílí tak své dílo v rámci licence Creative Commons⁸, jedná se o různé pracovní listy, programy ke vzdělávání atd. [KJM 2020a]. Jak sami na svém webu uvádějí, chtějí nabídnout pracovníkům knihoven „*originalitu, inspiraci, vzdělávání, seberealizaci, seznámení a bezpečné prostředí*“ [KJM 2020a].

V roce 2019 byla Knihovně Jiřího Mahena udělena akreditace na kurz pro typovou pozici *Knihovník v knihovně pro děti* s platností na tři roky. Kurz probíhá formou *blended learning* a běží 14 týdnů. Cena kurzu je 1 000 Kč a zkouška pro absolventy kurzu je za 1 500 Kč. Zkoušku mohou absolvovat i ostatní zájemci bez kurzu, ale cena je 4 000 Kč, což je jedna z nejvyšších cen, která zde byla uvedena. Na stránkách jsou pak dostupné studijní materiály z pilotního kurzu 2017. [KJM 2020b]

⁸ Licence Creative Commons je licence, která legálně umožňuje šířit autorské dílo mezi široké okolí s možností jej využívat a sdílet. [Creative Commons 2020]

2.4.4. *Moravskoslezská vědecká knihovna v Ostravě*

Poslední institucí nabízející rekvalifikační kurzy je Moravskoslezská vědecká knihovna v Ostravě. Ač je dle rozhodnutí Ministerstva kultury ČR autorizovanou osobou pro tyto typové pozice – *Knihovník akvizitér*, *Knihovník katalogizátor*, *Knihovník pracovník správy fondů*, *Knihovník v přímých službách* a *Referenční knihovník*, tak v letošním roce 2020 vypsal na podzimní období pouze kurzy na pozice *Knihovník v přímých službách* a *Knihovník katalogizátor*. Kurzy probíhají kombinací prezenční a distanční výuky. Cena je určena pouze u *Knihovníka v přímých službách*, a to 1 500 Kč pro absolventy kurzu a 3 000 Kč pro ostatní, kteří se kurzu neúčastnili. Moravskoslezská vědecká knihovna má na svých webových stránkách dostupné studijní texty pro kurzy profesní kvalifikace knihovník s úrovní 6, což je docela paradoxní, když sama knihovna není autorizovaná pro kurzy na úrovni 6, ale pouze na úrovni 4. Zároveň zde odkazuje na studijní texty pro středoškolskou úroveň, které připravuje Moravská zemská knihovna a studijní texty pro pozici *Knihovník v knihovně pro děti* na středoškolské úrovni, které připravuje Knihovna Jiřího Mahena. Studijní texty připravované Moravskoslezskou vědeckou knihovnou obsahují všechny požadované odborné kompetence, které jsou v *Národní soustavě kvalifikací* zmíněny. Texty jsou rozděleny do kapitol, v úvodu jsou shrnuty požadavky ke zkoušce a co daný text obsahuje, na závěr je pak souhrn toho, co se měl člověk naučit. Je zde i další doporučená literatura ke studiu. [SVKOS 2020]

V rámci e-learningového kurzu je možnost doplnit si Knihovnické minimum, které je určeno pro pracovníky knihoven bez odborného knihovnického vzdělání nebo pro pracovníky s dlouholetou praxí [SVKOS 2020].

Ráda bych ještě v této podkapitole zmínila inovační kurzy. Tyto kurzy by měly být součástí Obnovování kvalifikace, která je jedním z bodů *Koncepce celoživotního vzdělání knihovníků*. Poprvé byly představeny na konferenci Knihovny současnosti 2020 dne 3. listopadu 2020.

2.4.5. *Inovační kurzy*

Jak již bylo uvedeno výše, inovační kurzy byly představeny na konferenci Knihovny současnosti 2020, a to členkou pracovní skupiny „*Inovační vzdělávání*“ Mgr. Adélou Dilhofovou. Momentálně jsou kurzy ve schvalovací fázi, zatím byly představeny na zasedání Sdružení knihoven ČR a také na Ministerstvu kultury ČR. Podle optimistických prognóz by měly být spuštěny v roce 2022. Na konferenci byl představen

systém, jakým by mohly inovační kurzy probíhat, a to tak, že je v plánu deset tematických bloků, kdy by se každý rok uskutečnilo maximálně pět z nich. S tím, že by se v průběhu 2 let uskutečnily takto všechny bloky. Kurzy by probíhaly v Praze, Brně a Ostravě. Celkově by proběhlo 6 setkání, z toho 4 prezenční formou a 2 online formou. Tato setkání by byla rozdělena na jarní a podzimní období vždy po třech. Na konferenci byly také představeny zmiňované bloky, a to *obecný základ*, *knihovnik akvizitér*, *knihovnik katalogizátor*, *knihovnik v přímých službách*, *knihovnik organizátor/lektor*, *dětský knihovnik*, *PR knihovny*, *digitální kompetence*, *vedoucí pracovník*, *personalista* a *referenční knihovnik* (viz. obr. 3). Když jsem se během konference dotazovala, zda se bude nějak zohledňovat fakt, z jaké knihovny je daný knihovník, tak mi bylo odpovězeno neurčitě s tím, že je to ještě v procesu zpracování. V každém případě je to pozitivní zpráva a první vlaštovka plnění *Koncepce celoživotního vzdělání*, respektive jednoho z jejích bodů. [Sdružení knihoven 2020]

obecný základ	knihovnik akvizitér	knihovnik katalogizátor	knihovnik v přímých službách	knihovnik organizátor, lektor
<ul style="list-style-type: none"> • právní aspekty oboru včetně GDPR • informační etika • komunikační dovednosti v kultuře • time management • vybrané digitální kompetence (nutno specifikovat) 	<ul style="list-style-type: none"> • aktuální akviziční zdroje • současné překlady zahraničních literatur • současná česká literatura 	<ul style="list-style-type: none"> • aktuální pravidla jmenného popisu • věcný popis, autority • <u>metadata</u> 	<ul style="list-style-type: none"> • trendy ve službách, design služeb • psychologie uživatele • informační zdroje • statistika, <u>benchmarking</u> • specifické skupiny uživatelů 	<ul style="list-style-type: none"> • organizování akcí • komunikační dovednosti - lektorování • pedagogika • projekty, granty • dobrovolnictví
dětský knihovnik	PR knihovny	digitální kompetence	vedoucí pracovník	personalista
<ul style="list-style-type: none"> • učící knihovnik • vývojová psychologie • informační vzdělávání • kritické myšlení • technické vzdělávání v knihovnách • literatura pro děti a mládež 	<ul style="list-style-type: none"> • marketing • prezentace na sociálních sítích • technické dovednosti (grafika, videa, prezentace) • webové stránky knihoven • výzkumy uživatelských potřeb 	<ul style="list-style-type: none"> • kybernetická bezpečnost • <u>google</u> nástroje • <u>opensource</u> programy • tablety, čtečky, <u>smartphone</u>, 3D tiskárny 	<ul style="list-style-type: none"> • plánování, řízení • komunikace • emoční inteligence • finanční řízení • koncepce knihovny 	<ul style="list-style-type: none"> • výběr zaměstnanců, pohovory • firemní kultura, popisy pracovních míst • psychologie osobnosti • pracovní právo

Referenční knihovnik
<ul style="list-style-type: none"> • Volné a licencované databáze • Digitální knihovny • Trendy ve vyhledávání informací

Obr. č. 3 Přehled tematických bloků
Zdroj: Prezentace Mgr. Adély Dilhofové

2.5. Samostudium

K celoživotnímu vzdělávání a prohlubování znalostí patří také samostudium. Vzdělávat se nemusíme jen pouze chozením na kurzy, ale také čtením odborné literatury, jako jsou časopisy (*Ikaros, Duha, Knihovna, Čtenář, Inflow, Bulletin SKIP* atd.), knihy (*Dějiny knihoven a knihovnictví, Knihovnické fondy, procesy a služby, Úvod do informační vědy* atd.) nebo sborníky z různých akcí (*Knihovny současnosti, Inforum*).

2.5.1. Studijní texty

K samostudiu se dají využít i již několikrát zmíněné studijní texty, které připravují instituce k rekvalifikačním kurzům, jako jsou studijní texty Moravskoslezské vědecké knihovny či Moravské zemské knihovny v Brně. Existují však webové stránky *Studijní pomůcky pro knihovníky*, které si dávají za cíl „*usnadnit přípravu na zkoušky vztahující se k typovým pozicím z Národní soustavy povolání, resp. Národní soustavy kvalifikací*“ [NK ČR 2020e].

Zájemce zde může vyhledávat studijní pomůcku *podle typové pozice, dovednosti, znalosti, katalogu prací, autorů, klíčových slov, typu dokumentu, roku vzniku, zdroje* nebo *využít více kritérií zároveň* [NK ČR 2020f]. Pokud bychom využili naší typové pozice *Knihovník specialista katalogizátor*, který je vhodný pro vysokoškolské knihovny, tak se nám dostane přehledné nabídky, jaké znalosti a dovednosti by měl zájemce mít [NK ČR 2020g]. Následně například po rozkliknutí dovednosti – tvorba *tezaurů a souborů národních autorit*, se nám zobrazí seznam studijních textů s informací, kdy byly vytvořeny a na jaké úrovni – základní, pokročilá [NK ČR 2020h]. Vybereme si následně studijní text *Organizace znalostí: klíčová témata* a dostává se nám dalších informací, kdo je autorem, o jaký typ studijní pomůcky jde, úroveň, klíčová slova, dovednosti, rok vzniku, rozsah, dostupnost – kde pomůcku můžeme nalézt, buď na webu knihoven (online verze) nebo v jejich fondech (tištěné verze), zdroj dat [NK ČR 2020ch]. Jak stránky pro Studijní pomůcky vypadají, je patrné v náhledu na další straně (viz. obr. 4).



Obr. č. 4 Náhledy stránek *Studijní pomůcky*
Zdroj: stránky *Studijní pomůcky*⁹

Studijní texty lze nalézt i v rámci odborných škol, a to Ústavu informačních studií a knihovnictví, kde vznikly odborné texty vyučujících pedagogů a jsou dostupné na stránkách fakulty v záložce *Jinonické texty*. Tyto texty slouží především pro studenty, ale zároveň jsou dostupné všem, kdo si chtějí v dané oblasti oživit vzdělání. [ÚISK 2020f]

Dalším odborným textem nebo studijní pomůckou může být příručka *Knihovnické minimum*, kterou vytvořila Krajská knihovna Františka Bartoše ve Zlíně v roce 2020 pro účastníky stejnojmenného kurzu, kteří pracují v malých obecních knihovnách. Příručka stručně shrnuje knihovnické základy a všechny úkony v knihovně, součástí jsou i přílohy se vzory a ilustracemi, jak některé věci vypadají např.: přírůstkový seznam, přihláška čtenáře nebo knihovní řád. [Krajská knihovna Františka Bartoše 2020, s. 3]

2.5.2. *Přednášky, konference, semináře a kurzy*

Dalším zdrojem vzdělávání mohou být různé přednášky, semináře nebo konference. Tyto formy vzdělávání jsou vhodné především z pohledu aktuálnosti témat a probírané problematiky. Výhodou jsou také workshopy, které bývají často organizovány v rámci konferencí a nabízejí možnost si tak přímo věci „osahat“.

2.5.2.1. *Přednášky*

Člověk nemusí být přímo studentem, aby mohl zažít studentskou atmosféru na přednáškách, které připravují vysoké školy. Jako první bych jmenovala *Blok expertů*, který vznikl z iniciativy Kabinetu informačních studií a knihovnictví v roce 2009. Jedná se o přednášky zaměřené na *Knihovnictví, Design informačních služeb*,

⁹ Odkaz na Studijní pomůcky: <https://studujte.nkp.cz>

Kultura/Literatura, Informační a datový management apod., které jsou dostupné na webu Bloku expertů nebo také na Youtube. [Blok expertů KISK 2020] Tyto přednášky jsou určeny především pro studenty, kteří si je mohou zvolit jako volitelný předmět během svého studia na škole, ale tím, že jsou přednášky nahrávány, tak jsou zároveň dostupné široké veřejnosti.

Podobný projekt vznikl také na Ústavu informačních studií a knihovnictví. Jedná se o *Informační pondělky*, dříve známé také pod názvem *Jinonické informační pondělky*, a ty jsou určeny jak pro studenty oboru, tak i širokou odbornou veřejnost. Jsou zde prezentována aktuální témata z oblasti informační vědy, knihovnictví a nových médií. [ÚISK 2020g]

2.5.2.2. *Konference*

K prohloubení znalostí a získání nové inspirace slouží i různé konference. Pro vysokoškolské knihovníky se jedná především o konferenci *Bibliotheca Academica*. Konferenci *Bibliotheca Academica* zařizuje Asociace knihoven vysokých škol ČR (AKVŠ ČR) a probíhá každý rok na podzim ve spolupráci s různými vysokoškolskými knihovnami, které daný ročník hostují. Každý ročník má své tematické zaměření, např.: v roce 2019 - *Knihovna ve vědě, věda v knihovně* [AKVŠ 2019a] nebo v roce 2016 - *Vysokoškolská knihovna: prostor pro inspiraci* [AKVŠ 2016a].

Kromě těchto specializovaných konferencí probíhají i v průběhu roku např.: *Knihovny současnosti*, *CASLIN*, různě profesně zaměřená setkávání pořádané Sdružením knihoven ČR [SKIP ČR 2020]. Tyto akce jsou zaměřeny spíše komplexně na celý segment veřejných knihoven.

2.5.2.3. *Semináře a kurzy*

Seminář IVIG je pořádán Komisí IVIG a jeho zkratka znamená informační vzdělávání a informační gramotnost, na které se tato komise zaměřuje [AKVŠ 2020a]. Což je i právě náplní těchto seminářů, které jsou vždy tematicky zaměřeny např.: v roce 2019 - *SPRÁVNĚ PRÁVNĚ o copyrightu a plagiátorství* [AKVŠ 2019b] nebo v roce 2016 - *Blended Learning: dobrá praxe pro informační vzdělávání* [AKVŠ 2016b].

Semináře Otevřené repozitáře, které probíhají od roku 2013, pořádá Iniciativa otevřeného přístupu AKVŠ ČR, která vznikla v roce 2010 a její hlavní náplní je „*problematika přístupu k vědeckým informacím a budování otevřených repozitářů*“ [AKVŠ 2020b]. Poslední seminář proběhl v roce 2019, jeho tématem bylo *Od vizi*

k akčním plánům [AKVŠ 2019c], v roce 2016 se jednalo o *Otevřený přístup a etika publikování*, a úplně prvním tématem v roce 2013 byl *Otevřený přístup v kontextu vědecké komunikace a jejího hodnocení* [AKVŠ 2020c].

Asociace pracovníků univerzit, zkráceně APUA nabízí semináře, jak napovídá název, pro všechny pracovníky univerzit. Těchto seminářů se mohou účastnit jak členové asociace, tak ostatní zájemci. Semináře jsou placené a je zde cenový rozdíl mezi členem a nečlenem. Tím, že jsou semináře pro všechny zaměstnance univerzit, je zde potřeba pečlivě vybírat, ale například ze současné nabídky jmenuji například seminář *MS Excel – pokročilé vzorce*, *MS Word – hromadná korespondence a formuláře*, *Autorské právo* nebo *Týmová spolupráce a komunikace v Office 365*. V současnosti, podzim/zima 2020, jsou všechny semináře v online formě jako webináře, tudíž není jasné, zda se semináře fyzicky konají pouze v Brně, kde má sídlo asociace, nebo i různě po republice. [APUA 2020]

Kabinet informačních studií a knihovnictví umožňuje přístup veřejnosti do online kurzů. V současnosti se jedná o *Kurz práce s informacemi*, *Kreativní práce s informacemi* a *Kurz rozvoje digitálních kompetencí*. Všechny kurzy nabízejí trojí možnost, jak se do nich zapojit. První možnost je zúčastnit se celého kurzu s podporou tutora. Druhou možností je částečná účast vybraných modulů, a i zde je zajištěna podpora tutora. Tyto dvě možnosti jsou vázány na určené termíny zápisu do kurzu. Poslední možností je vlastní studium bez podpory tutora a zájemce může kurzem procházet kdykoliv. Na webu jsou dostupné odborné články na daná témata kurzu s tím, že na závěr jsou různé úkoly ke splnění a procvičení dané látky. Navíc *Kurz práce s informacemi* má i svou podporu na Youtube, jedná se však o videa staršího data vydání, především z roku 2013. Tyto kurzy mi přijdou vhodné nejen pro studenty z jiných vysokých škol, ale zároveň mohou sloužit jako dobrý podklad pro vysokoškolské knihovníky, které naučí, jak předávat znalosti v informační gramotnosti svým studentům. Navíc po absolvování kurzů účastníci získá certifikát o jeho absolvování. [KISK 2020k]

Samozřejmostí je, že probíhají i další semináře a kurzy, které pořádají ostatní knihovny za pomoci příspěvku z programu *VISK 2 – Mimoškolní vzdělávání knihovníků*. Jako jsou například práce s Wordem, Excel, nástroji Googlu, práce z grafickými programy atd. a tyto kurzy jsou pro účastníky zdarma. Také vznikají i kurzy zaměřené na zdokonalování potřeb k vykonávání práce, jako jsou kurzy na katalogizační pravidla RDA nebo rešeršní služby. [SKIP ČR 2020]

Souhrnný seznam, co za daný rok probíhá, je přehledně uveden na stránkách *Svazu knihovníků a informačních pracovníků České republiky*¹⁰. U každé události je uvedena krátká anotace o dané akci, kdo ji pořádá, kolik účastníků se jí může zúčastnit, zda je potřeba zaplatit nějaký poplatek a také, kde se akce koná. [SKIP ČR 2020]

2.5.3. *E-learning*

V současnosti asi jednou z nejrozšířenějších forem vzdělávání je e-learning. Jeho jednoznačnou výhodou je možnost ho absolvovat odkudkoliv a kdykoliv. Instituce, které takto připravují kurzy, využívají především platformy Moodle. Jedná se o instituce Národní knihovna, Národní lékařská knihovna a Moravská zemská knihovna.

2.5.3.1. *Národní knihovna ČR*

Národní knihovna ČR nabízí *knihovnické kurzy dle NSK – Akvizitér, Knihovník katalogizátor, Knihovník v přímých službách, Referenční knihovník a Správce fondu*. U těchto kurzů je pravděpodobné, že se jedná o podporu k rekvalifikačním kurzům, které Národní knihovna pořádá. Avšak Národní knihovna nabízí i další kurzy, jako jsou *Kurz 1: Tištěné monografie 1 (RDA, MARC 21), Základní kurz katalogizace ve formátu MARC21, Kurz 2: Tištěné pokračující zdroje (RDA, MARC21), Kurz 3: Tištěné monografie 2 (RDA/MARC21). Katalogizace na doporučené úrovni nebo Základy akvizice*. [Moodle 2020a] Kurzy jsou přístupné pouze na heslo [Moodle 2020a], kde heslo mohou zájemci získat není patrné, avšak u každého kurzu je školitel, u kterého si nejspíše o heslo můžeme požádat nebo od něj získat alespoň další informace.


2.5.3.2. *Národní lékařská knihovna*

Na platformě Moodle nabízí e-learningové kurzy i Národní lékařská knihovna. Tématika těchto e-learningových kurzů je především pro knihovníky, kteří se pohybují v lékařských knihovnách, a jejím obsahem jsou informace jaké zdroje mohou využívat, jak vyhledávat a využívat tezaurus MeSH a tak dále [Moodle 2020a]. Některé z těchto kurzů jsou přístupné všem, jako je například *Platforma OVID SP – nové vyhledávací nástroje* nebo *Tezaurus MeSH a vyhledávání podle deskriptorů v systému MEDVIK*. Ostatní nabízený e-learning je opět uzamčen heslem [Moodle 2020a]. Ovšem je zde vždy

¹⁰ Odkaz na akce na stránkách SKIP ČR: <https://www.skipcr.cz/akce-a-projekty/knihovnicke-akce>

uveden školitel, takže se mu opět může o další informace, jak se přihlásit do kurzu napsat. Navíc Národní lékařská knihovna pořádá vzdělávací kurzy i fyzicky, tak je tedy možné, že tuto e-learningovou platformu využívají jako podpůrný zdroj ke vzdělávání.

2.5.3.3. *Moravská zemská knihovna*

Kromě Národní knihovny a Národní lékařské knihovny platformu Moodle využívá i Moravská zemská knihovna, která zde nabízí širokou škálu kurzů. Jak již bylo zmíněno v předcházející podkapitole, na této platformě probíhá i e-learningová část rekvalifikačních kurzů. Kromě toho jsou zde i kurzy jazykové či IT, kurzy práce s informacemi a informačními zdroji nebo kurzy o vzdělávání či právní kurzy. V úvodu je zmíněno, že „*portál nabízí kurzy nejen aktuálně tutorované, ale i časově neomezeně volně dostupné kurzy*“ [Moodle 2020b], jde především o kurzy, u kterých je znak  volného vstupu. Jedná se například o právní kurz – *GDPR pro knihovníky* nebo o kurzy práce s informacemi a informačními zdroji – *Citace pro knihovníky*. Ostatní e-learningové kurzy jsou vázané na dané termíny zápisu a začátek daného běhu kurzu. [Moodle 2020b]

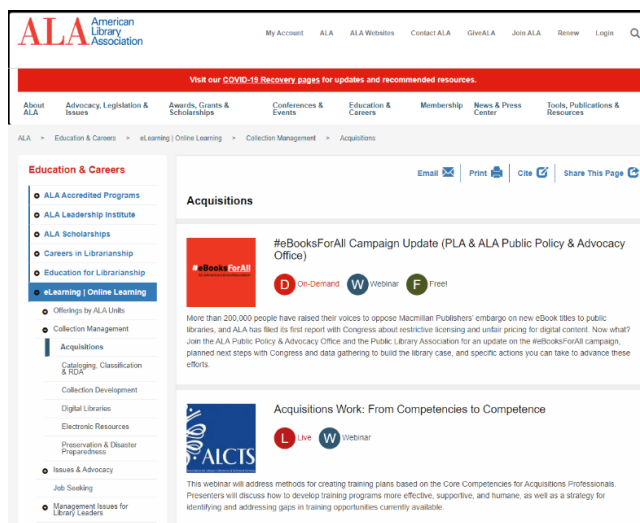
2.5.4. *Zahraniční vzdělávací zdroje*

Kromě představení českých zdrojů sloužících ke samostudiu, prohlubování a rozšiřování znalostí bych ještě ráda představila nabídku několika významných zahraničních institucí, a to ALA (American Library Association), ACRL (The Association of College and Research Libraries) a IFLA (The International Federation of Library Associations). Mohou sloužit jako praktický zdroj informací o tom, co se děje na poli knihovnictví a informačních studií v zahraničí.

2.5.4.1. *American Library Association (ALA)*

Jednou z významných institucí je *American Library Association*, která si dává za cíl pomoci v rozvoji, propagaci a zdokonalování knihovnických a informačních služeb a zajistit přístup k informacím pro všechny [ALA 2020b]. ALA nabízí akreditované kurzy, vzdělávání v oblasti knihovnictví a podobně. Jsou zde i dostupné e-learningy, některé jsou placené a některé jsou dostupné zdarma. E-learningy jsou rozděleny pro jednotlivé pozice, jako je *collection management* nebo *service delivery in libraries*. Pokud bychom zvolili nabídku *collection management – acquisitions*, tak se nám objeví nabídka e-booků, webinářů, e-kurzů a podobně. [ALA 2020c] Důležitá je však zelená kulatá ikonka

u každého z nich značí volný přístup, jinak je požadován poplatek za možnost využití daného zdroje (viz. obr. 5).



Obr. č. 5 Náhled stránky s e-learningy
Zdroj: web ALA

2.5.4.2. The Association of College and Research Libraries (ACRL)

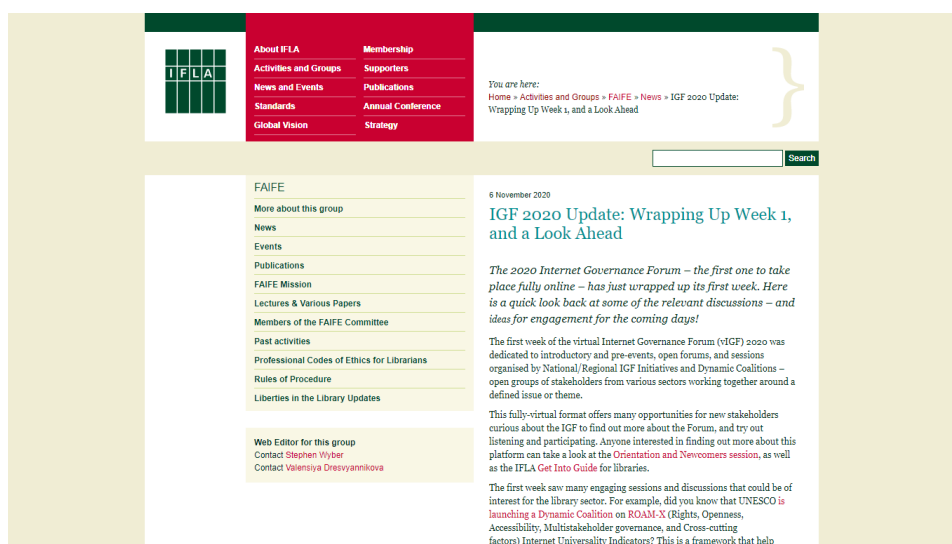
Další významnou institucí a zároveň jednou z největších součástí *American Library Association* je *The Association of College and Research Libraries*. Jedná se o asociaci, která se zaměřuje na vysokoškolské knihovny a její pracovníky. Založena byla v roce 1940. [ACRL 2020a] ACRL nabízí široké portfolio možností dalšího vzdělávání, ať už se jedná o placené online kurzy, webové stránky s pracovními pomůckami a odkazy na literaturu zabývající se danou problematikou, tak také nabízí i možnost vzdělávání se zdarma. Součástí tohoto jsou webcasty, online diskuzní fórum nebo různá videa na Youtube (viz. obr. 6). [ACRL 2020b]



Obr. č. 6 Náhled stránky s bezplatnými e-learningovými kurzy
Zdroj: web ACRL

2.5.4.3. *The International Federation of Library Associations (IFLA)*

Poslední významnou institucí je *The International Federation of Library Associations*, která mezinárodně zastupuje zájmy knihoven, informačních služeb a jejich uživatelů. Byla založena v roce 1927 v Edinburghu. V roce 2019 bylo součástí IFLA 1500 členů z více než 150 zemí světa. [IFLA 2019] IFLA přímo nenabízí vzdělávací kurzy, ale v její záložce News and Events můžeme najít různé pozvánky na konference, semináře a workshopy [IFLA 2020]. V současnosti jsou některé tyto semináře dostupné online, ale jinak se pořádají fyzicky různě po světě. Což může být vysoce nákladné, a tedy pro mnoho knihovníků nedostupné. Jako pozitivní vnímám, že u některých těchto akcí je odkaz na asociaci nebo iniciativu, která akci zaštiťuje, protože když na ní klikneme, tak se nám dostane informace, čím se přesně tato asociace nebo iniciativa zabývá, jaké jsou její stanovy, různé dokumenty ze zasedání a doporučující příručky z dané oblasti (viz obr. 7).



Obr. č. 7 Náhled události s informací o zaštiťující skupině
Zdroj: web IFLA

2.6. Vzdělávání pro management vysokoškolských knihoven

Na závěr celé této kapitoly o možnostech vzdělávání a odborné přípravy pracovníků vysokoškolských knihoven bych chtěla ještě představit dvě akce, které jsou zaměřeny a určeny především pro management knihoven, jako jsou ředitelé/vedoucí a jejich zástupci, protože všechny výše uvedené možnosti se zaměřovaly všeobecně na pracovníky na všech pozicích v knihovnách.

2.6.1. *LIBER Emerging Leaders Programme*

První akcí je zahraniční *LIBER Emerging Leaders Programme*. Tento roční vzdělávací kurz je určen především pro vyšší management a zástupce ředitelů vysokoškolských knihoven z celé Evropy, kteří si chtějí zdokonalit své znalosti v oblasti leadership. Navíc účastníci, kteří se tohoto kurzu zúčastní, tak většinou aspirují na povýšení do pozice ředitel/ředitelka knihovny. Tuto akci zastřešuje a pořádá LIBER – Ligue des Bibliothèques Européennes de Recherche – Association of European Research Libraries, která je asociací pro evropské výzkumné knihovny. Účastníkům kurzu je přidělen mentor, který je po celý rok provází a školí. Jeden týden jsou účastníci dokonce přítomni v knihovně svého mentora, kde probíhá intenzivní trénink. [LIBER 2020]

2.6.2. *Knihovnická akademie pro manažery*

Český zástupce, který je inspirován *LIBER Emerging Leaders Programme* je *Knihovnická akademie pro manažery* pořádána Asociací knihoven vysokých škol ve spolupráci s Ústřední knihovnou Fakulty sociálních studií MU Brno. Ovšem tato akce nedosahuje takových rozměrů. Je určena pouze pro české vysokoškolské knihovny. Jedná se však o první takovýto počin, který nabídl možnost se vzdělávat a předávat si zkušenosti pro vysokoškolský knihovnický management. Tato událost trvá pouze tři červnové dny a koná se v Bořeticích na Jižní Moravě. Zatím proběhly dva ročníky, a to v roce 2018 a 2019. Běh kurzu v roce 2020 byl zrušen z důvodu pandemie koronaviru. Tématem prvního ročníku bylo *Strategické řízení knihoven – úvod, nástroje, praxe* [AKVŠ 2018], druhý ročník byl zaměřen na téma *Kvalifikovaný a vyrovnaný šéf = fungující a vstřícná knihovna* [AKVŠ 2019d].

Během rozhovorů, které jsem vedla s řediteli vysokoškolských knihoven, jsem se jich ptala i na jejich názor ohledně nedostatečného vzdělávání managementu knihoven a zda jim chybí nějaký kurz, seminář, který by mohli navštěvovat. Dostalo se mi vesměs odpovědí, že velice oceňují tuto *Knihovnickou akademii* a považují ji za přínosný zdroj informací.

3. Výzkumná část: Analýza vzdělanostní struktury pracovníků ve vysokoškolských knihovnách

Hlavním cílem výzkumu je zjištění aktuálního stavu vzdělanostní struktury pracovníků ve vysokoškolských knihovnách. Ve výzkumu se zaměřím také na to, jaký je jejich vztah ke vzdělávání, jakým způsobem se vzdělávají a zda vnímají dostatečnou podporu ze strany vedení jejich knihovny. Pro dokreslení celé problematiky vzdělávání zahrnu do výzkumu i vedení vysokoškolských knihoven. Zajímat mě bude především jejich pohled na to, jak vnímají odborné vzdělávání u svých zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že vedení tvoří nedílnou součást knihovny, pokusím zjistit i jejich vlastní potřeby ohledně vzdělávání. Výzkumný vzorek budou tvořit vysokoškolské knihovny, které jsou členy Asociace knihoven vysokých škol České republiky.

Výzkum bude prováděn pomocí kombinace kvalitativních metod, a to dotazníkového šetření a polostrukturovaných rozhovorů. Základními prameny pro výzkumnou část budou *Analýza mzdové, věkové a vzdělanostní struktury pracovníků knihoven v České republice 2012*, *Analýza mzdové, věkové a vzdělanostní struktury pracovníků knihoven v České republice 2017*, *Koncepce celoživotního vzdělávání knihovníků* a *Koncepce rozvoje knihoven v České republice na léta 2021–2027 s výhledem do roku 2030*¹¹.

V první fázi výzkumu budou rozeslány dotazníky do vysokoškolských knihoven, a to ve dvou verzích. K rozeslání dotazníků bude využita emailová konference vedoucích knihoven, které jsou členy AKVŠ ČR s žádostí o rozeslání dotazníků mezi své zaměstnance a také o vyplnění dotazníků pro ně samotné. Jeden dotazník je tedy přímo směřovaný pro zaměstnance knihoven a druhý je určen pouze pro ředitele / ředitelky knihoven. Dotazník pro zaměstnance bude vycházet z průzkumu *Analýza mzdové, věkové a vzdělanostní struktury pracovníků knihoven v České republice 2016/2017*. Dotazník pro ředitele / ředitelky knihoven bude vycházet z průzkumu *Analýza mzdové, věkové a vzdělanostní struktury pracovníků knihoven v České republice 2011/2012* a *Analýza mzdové, věkové a vzdělanostní struktury pracovníků knihoven v České republice 2016/2017*.

¹¹ *Analýza mzdové, věkové a vzdělanostní struktury pracovníků knihoven v České republice 2017* - zpráva z průzkumu a *Analýza mzdové, věkové a vzdělanostní struktury pracovníků knihoven v České republice 2012* - zpráva z průzkumu. *Koncepce celoživotního vzdělávání knihovníků* a *Koncepce rozvoje knihoven v České republice na léta 2021–2027 s výhledem do roku 2030*

Z těchto analýz využiji pro srovnání se svým výzkumem data týkající se věku a vzdělanosti pracovníků a také informace o formách a nabídkách vzdělávání pro pracovníky knihoven. Do Analýz byly zapojeny všechny knihovny v ČR. Pro účely mé diplomové práce budu vybírat jen data, která reprezentují vysokoškolské knihovny, které jsou v Analýzách uvedeny v kategorii specializované knihovny. Dotazníky byly vytvořeny v aplikaci Google Forms, která umožňuje přehledné zaznamenávání jednotlivých odpovědí respondentů. Byly vyplňovány anonymně. Pouze pro účel lepší interpretace dat bylo v úvodní části dotazníků několik rozlišovacích otázek, jak je velký jejich knihovní fond nebo pod jakou instituci spadá jejich knihovna. Celkové znění dotazníků pro pracovníky a vedení vysokoškolských knihoven je uvedeno v Příloze 1 a 2 této diplomové práce.

V druhé fázi výzkumu budou připraveny tematické okruhy otázek pro polostrukturovaný rozhovor na základě vyhodnocení dotazníkového šetření. V rozhovorech budou použity i jednotlivé body *Koncepce celoživotního vzdělávání knihovníků a Koncepce rozvoje knihoven v České republice na léta 2021–2027 s výhledem do roku 2030*. První Koncepce bude využita především v rozhovorech se zaměstnanci knihoven. Druhá Koncepce bude využita v rozhovorech s vedoucími knihoven a jednat se bude především o bod vzdělávání managementu knihoven. Výzkumný vzorek pro rozhovory bude vybrán na základě zanechaného kontaktu v dotazníku. Tato možnost je dobrovolná. Rozhovory budou probíhat jak se zaměstnanci knihoven, tak i s vedoucími knihoven.

Analýza rozhovorů bude probíhat rámcovou metodou. Identifikace počátečních témat bude již určena tematickými okruhy otázek. Následně proběhne označení dat v přepsaných rozhovorech a jejich zapsání do datových tabulek, které podpoří následnou slovní interpretaci výsledků [Hendl 2016, s. 222]. V analýze budou použity úryvky z rozhovorů pro celkové dokreslení situace. Každý z účastníků před skutečným rozhovorem podepíše informovaný souhlas, kde bude informován o cíli výzkumu, průběhu rozhovoru a jeho možnostech během něj a o následném postupu při zpracování výsledků. Rozhovory budou zaznamenávány pomocí zvukového záznamníku, následně přepsány, anonymizovány a uvedeny do standardizované gramatické podoby. Přepsané rozhovory budou dostupné k nahlédnutí pouze u diplomantky a nebudou tedy součástí této diplomové práce. Podoba Informovaného souhlas je v Příloze 3 této diplomové práce. Znění základních otázek, které zazněly během rozhovorů u všech účastníků, je v Příloze 4 a 5 této diplomové práce.

Na závěr budou vyhodnoceny výsledky z dotazníků a rozhovorů za každou jednotlivou skupinu. Následně budou tyto výsledky propojeny a dány do celkového kontextu. Vzhledem k tomu, že některé dotazy jsem směřovala na obě skupiny, tak bude jistě zajímavé zjištění, jak na ně pohlíží obě strany.

3.1. Analýza dotazníků pro pracovníky vysokoškolských knihoven

Dotazníkový průzkum probíhal v období červen/červenec 2020 (od 8.6. do 27.7.). Dotazníky byly rozeslány knihovnám 27 vysokých škol, které jsou členy AKVŠ, přičemž se využila emailová konference pro vedoucí těchto knihoven a vedoucí byli požádáni o jejich následné rozeslání mezi své zaměstnance. Dotazník je koncipován jako anonymní, pouze pro rozlišení a lepší práci s daty jednotliví zaměstnanci zaškrtnou pod jakou vysokou školu spadá jejich knihovna kde pracují a jak je velký jejich knihovní fond. Dotazník vyplnilo 128 zaměstnanců z 10 institucí. Výsledky budou porovnány s *Analýzami věkové, vzdělanostní a mzdové struktury pracovníků knihoven v ČR za roky 2011/2012 a 2016/2017*. Od analýzy z roku 2016/2017 zatím ještě neuběhlo pět let, ale domnívám se, že i přesto mohou být změny ve vývoji vzdělanostní a věkové struktury pracovníků knihoven patrné. Na rozdíl od dvou předešlých analýz chci dát větší prostor pracovníkům ve vysokoškolských knihovnách a jejich názoru na věc.

První část dotazníku je zaměřena na vstupní informace jako jsou pohlaví, věk, nejvyšší dosažené vzdělání a pozice v knihovně. Všechny tyto otázky byly povinné. Součástí byly také otázky na instituci (povinná otázka) a velikost knihovny, kde pracují (nepovinná otázka), tyto informace budou sloužit k následnému výběru vhodného vzorku pro rozhovory a nebudou součástí dotazníkové analýzy. První část obsahovala pět povinných otázek a jednu nepovinnou. Při analýze první části dotazníku budou srovnávána data s analýzami z let 2011/2012 a 2016/2017.

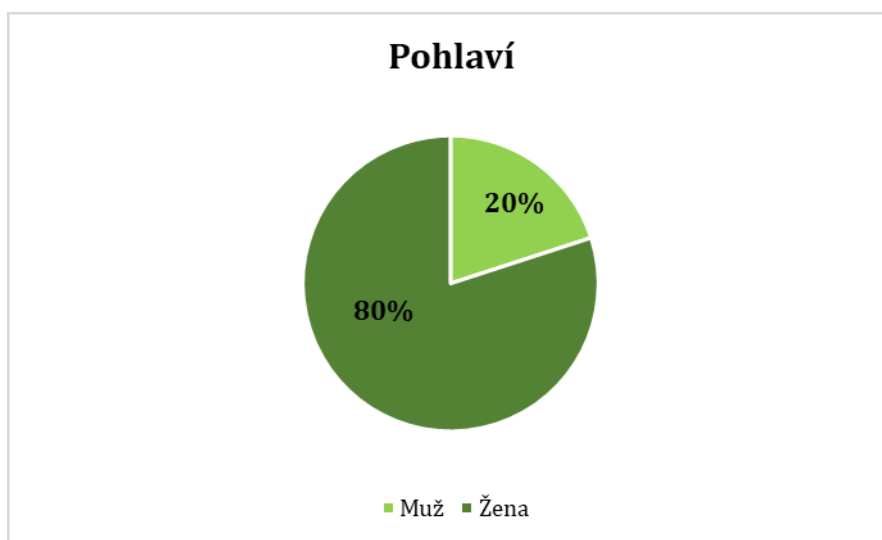
Druhá část dotazníku obsahovala dotazy na jejich motivaci a zájem k dalšímu vzdělávání. Jakou formou si představují možnost vzdělávání a zda jim je to umožněno ze strany zaměstnavatele. Tato část má 15 otázek z čehož je 5 otázek nepovinných a 10 povinných.

V poslední části dotazníku jsem nechala prostor pro vyjádření se k tématu vzdělávání a zanechání na sebe kontakt pro rozhovor, pokud by se jej chtěli zúčastnit. Obě tyto otázky byly nepovinné.

Vstupní informace

Otázka 1. Pohlaví – povinná uzavřená otázka

Genderové složení pracovníků vysokoškolských knihoven je z **80 %** ženského pohlaví a z **20 %** mužského. Tento trend je dlouhotrvající a potvrzují to i *Analýzy věkové, vzdělanostní a mzdové struktury pracovníků knihoven v ČR* za rok 2011/2012 a rok 2016/2017, které zjistily rozložení 85 % ženské pohlaví proti 15 % mužského pohlaví.



Graf 1 - Pohlaví

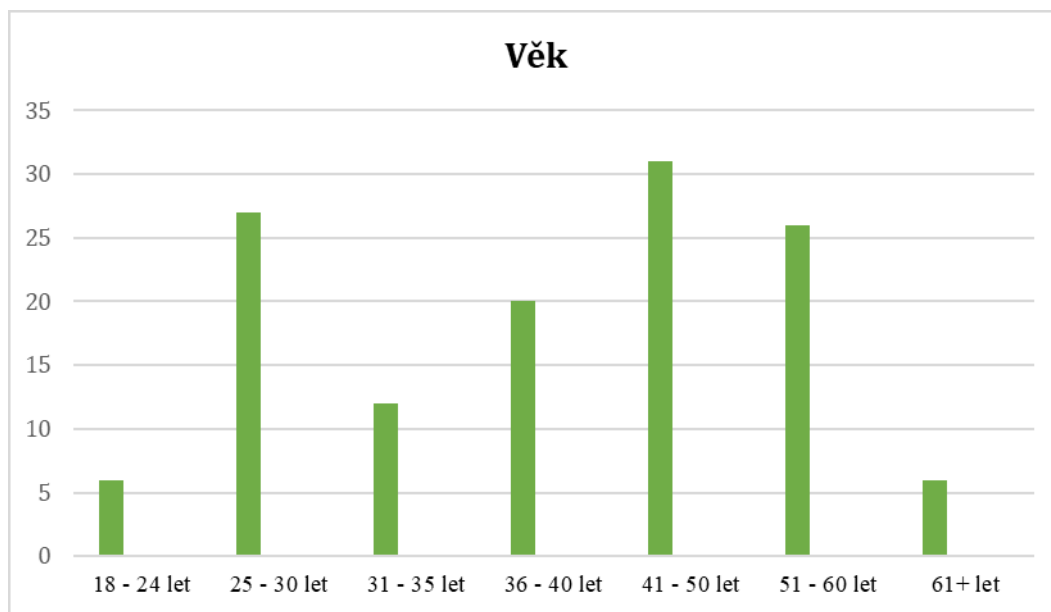
Pohlaví	Odpovědi	Procenta
Muž	25	20 %
Žena	103	80 %
Celkem	128	100 %

Tabulka 1 - Pohlaví

Otázka 2. Věk – povinná uzavřená otázka

V předchozích dvou analýzách z let 2011/2012 a 2016/2017 byly věkové skupiny sloučeny do pěti velkých věkových skupin, a to *18–30 let, 31–40 let, 41–50 let, 51–60 let a nad 60 let*. Já jsem ve svém průzkumu první dvě skupiny rozdělila na menší skupiny, a to *18-24 let, 25-30 let, 31-35 let a 36-40 let*. Důvodem je současný trend práce při studiu. Pokud bych měla srovnat své výsledky s výsledky předešlých analýz, tak do popředí se nám dostává skupina *18-30 let* s **26 %** (33 odpovědí), která však byla vždy nejméně zastoupená (2016/2017 se jednalo o 14 %, v roce 2011/2012 o 16 %). Následuje pak věková kategorie *31-40 let* s **25 %** (32 odpovědí), **24 %** (31 odpovědí) má věková kategorie *41-50 let*. Na posledních dvou místech jsou věkové kategorie *51-60 let* s **20 %** (26 odpovědí) a *60+ let* s **5 %** (6 odpovědí). Ve výzkumu z roku 2011/2012 největší věkovou skupinou byla *51-60 let* (30,4 %) a jako druhá největší skupina byla *31-40 let* (26,3 %). Výzkum zopakovaný v roce 2016/2017 opět potvrdil stejné rozložení, ale

skupina 51-60 let lehce oslabila (27 %), skupina 31-40 let zůstala na stejném procentuálním počtu. Narostla však skupina 41-50 let, která v roce 2011 měla 17,1 % a v roce 2016/2017 měla již 22 %. Avšak tyto věkové přelivy přisuzují pětileté pauze mezi výzkumy. Je však patrné, že se postupně zapojuje do chodu vysokoškolských knihoven mladá knihovnická krev. Zároveň jdou vysokoškolské knihovny proti trendu, který je ve veřejných knihovnách, kdy přes 20 let ubývá zastoupení věkové skupiny 18–30 let [Pillerová 2018a, s. 148].



Graf 2 - Věk

Věk	Odpovědi	Procenta
18 – 24 let	6	5 %
25 – 30 let	27	21 %
31 – 35 let	12	9 %
36 – 40 let	20	16 %
41 – 50 let	31	24 %
51 – 60 let	26	20 %
61+ let	6	5 %
Celkem	128	100 %

Tabulka 2 - Věk

Otázka 3. Nejvyšší dosažené vzdělání – povinná uzavřená otázka

Nejvyšší dosažené vzdělání je *magisterské*, a to buď přímo *knihovnického zaměření* (25 %, 32 odpovědi) nebo *neknihovnického zaměření* (18 %, 23 odpovědi). Druhým nejčastějším stupněm vzdělání je *středoškolské* (*knihovnické* 17 %, 21 odpovědi a *neknihovnické* 14 %, 18 odpovědi). Celkově se počty vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců ve vysokoškolských knihovnách zvedají. V roce 2011/2012 se jednalo o 28 % vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců v *knihovnickém oboru* a 20 % *mimo tento*

obor. V roce 2016/2017 to bylo již 33 % vysokoškolsky vzdělaných v knihovnickém oboru a 19 % mimo obor. Oproti analýze z roku 2011/2012 je už v analýze z roku 2016/2017 započítáno doktorandské vzdělání. Současný průzkum pak ukazuje **36 %** vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců v knihovnickém oboru a **27 %** mimo obor. Objevily se i jiné stupně vzdělání, než byly v možnostech otázky a zařadila jsem je proto do *ostatní*, jednalo se o vzdělání *SOS knihovnické, Ing. knihovnické a Ing. neknihovnické*.



Graf 3 - Nejvyšší dosažené vzdělání

Vzdělání	Odpovědi	Procenta
ZŠ	0	0 %
Vyučení, SŠ bez maturity	0	0 %
SŠ knihovnické	21	17 %
SŠ neknihovnické	18	14 %
VOŠ knihovnické	3	2 %
VOŠ neknihovnické	3	2 %
VŠ Bc. knihovnické	12	10 %
VŠ Bc. neknihovnické	9	7 %
VŠ Mgr. knihovnické	32	25 %
VŠ Mgr. neknihovnické	23	18 %
VŠ doktorandské knihovnické	1	1 %
VŠ doktorandské neknihovnické	3	2 %
Ostatní	3	2 %
Celkem	128	100 %

Tabulka 3 - Vzdělání

Otázka č. 6 Pozice v knihovně – povinná uzavřená otázka

Otázkou pozice v knihovně jsem se chtěla dozvědět strukturu pracovních pozic zaměstnanců z vysokoškolských knihoven, kteří odpovídají na dotazník. Mezi tyto pracovní pozice patří *knihovník v přímých službách* **31 %** (40 odpovědí), *akvizitér* **18 %** (23 odpovědí), *katalogizátor* **16 %** (20 odpovědí) a *vedoucí oddělení* **8 %** (10 odpovědí). V analýze z roku 2011/2012 se dělením na pozice nezabývají, jaký k tomu byl důvod není nikde uvedeno, v roce 2016/2017 již ano, proto zde budu uvádět jen data z tohoto období. Abych mohla data srovnat, využila jsem stejného rozdělení pracovních pozic jako je uvedeno v analýze z roku 2016/2017. Jediný rozdíl jsem učinila vynecháním pozice knihovník v oddělení pro děti a místo něj dodala nově vznikající pracovní pozici učící knihovník. Ve výzkumu z roku 2016/2017 jsou dostupná data využitelná pro zaměření na vysokoškolské knihovny pouze v grafu přepočtených úvazků, kdy skupina *Knihovní fond* (akvizitér, katalogizátor, správa fondu) má 39 %, skupina *služby* (referenční knihovník, přímé služby, dětský knihovník) má 47 %, skupina *metodici a ostatní* (metodici, ostatní) 10 % a poslední skupina *digitalizace, AKS* (správce digitálních knihoven, systémový knihovník) má 5 %.

Pokusila jsem se o podobný přepočet, ale ve skupině *služby* jsem zaměnila dětského knihovníka za učícího knihovníka. Následný přepočet mi vyšel takto: *knihovní fond* **38 %**, *služby* **38 %**, *metodici a ostatní* **20 %**, *digitalizace, AKS* **5 %**. *Knihovní fond* a *služby* vyšly se stejným výsledkem, ale přiznávám, že tento fakt může být zkreslen případným špatným přepočtem. Oproti tomu se výsledek u skupiny *digitalizace, AKS* shoduje jak v mém přepočtu, tak i v přepočtu analýzy z roku 2016/2017. Dalo by se zde polemizovat o tom, že skupina *knihovní fond* rozšiřuje více své pracovní zastoupení v knihovnách z důvodu náročnosti a obtížnosti zpracovávání fondu.



Graf 4 - Pozice v knihovně

Pozice	Odpovědi	Procenta
Akvizitér	23	18 %
Katalogizátor	20	16 %
Knihovník ve správě fondu	5	4 %
Referenční knihovník – řešeršér	4	3 %
Knihovník v přímých službách	40	31 %
Metodik	1	1 %
Správce digitálních knihoven	3	2 %
Systémový knihovník	3	2 %
Ostatní odborní knihovníci	7	6 %
Učící knihovník	4	3 %
Vedoucí oddělení	10	8 %
Jiná	8	6 %
Celkem	128	100 %

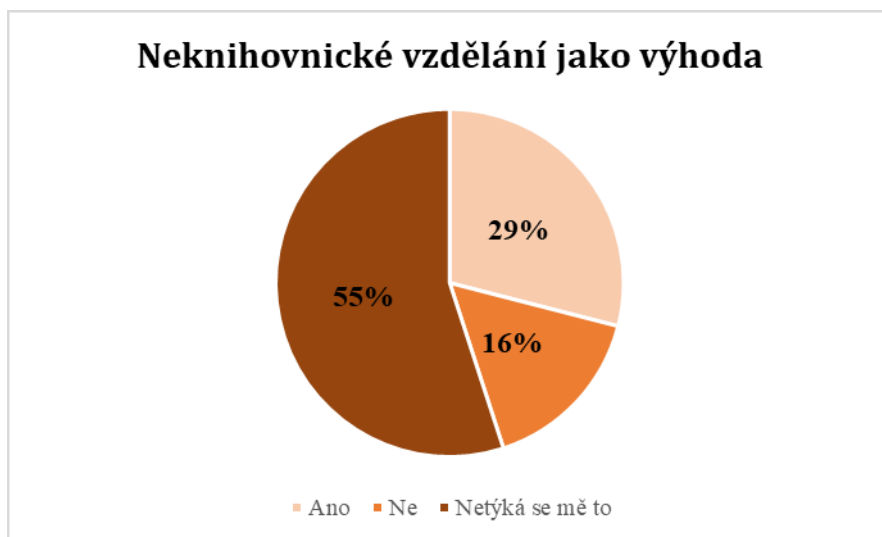
Tabulka 4 - Pozice

Možnosti dalšího vzdělávání

Otázka č.7 Vnímáte své neknihovnické vzdělání jako výhodu pro práci v knihovně? – povinná uzavřená otázka

Ve druhé části dotazníku jsem se již dotazovala respondentů na jejich motivaci a zájem o další vzdělávání, a také na to, jakou formou a typem vzdělávání by se chtěli nadále vzdělávat. Prvními třemi otázkami jsem se dotazovala pouze těch respondentů, kteří nemají knihovnické vzdělání, jak vnímají svou pozici v knihovně. Z otázky nejvyššího dosaženého vzdělání vím, že mi odpovídá 71 knihovnický vzdělaných respondentů a 57 neknihovnický vzdělaných respondentů. Proto budu předpokládat podobné rozložení u následujících otázek. U otázky *Vnímáte své neknihovnické vzdělání*

jako výhodu pro práci v knihovně? která byla zaměřena na neknižovnický vzdělané respondenty, odpovědělo **29 %** (37 odpovědí) dotázaných *ano*, přitom 8 z nich má knihovnické vzdělání, a to především vysokoškolské. Zde by se dalo uvažovat nad tím, že jejich předchozí vzdělání nebylo knihovnické, ale v průběhu času si jej doplnili, vyplývá to z jejich odpovědí na následující otázky, kde odpovídají tak jak by se dalo předpokládat. **16 %** (21 odpovědí) dotázaných pak odpovědělo *ne*, že nevnímají své neknižovnické vzdělání jako výhodu. Jednalo se o pozice knihovník v přímých službách, katalogizátor, ostatní odborní knihovníci, vedoucí oddělení, akvizitér a asistentka ředitele. **55 %** (70 odpovědí) odpovědělo, že se jich toto téma *netýká*. Tato odpověď – *netýká se mě* byla především určena pro respondenty s knihovnickým vzděláním, protože dotazníkový formulář neumožňoval přeskočení otázky, ovšem osm odpovědí bylo od respondentů, kteří mají neknižovnické vzdělání.



Graf 5 - Neknižovnické vzdělání jako výhoda

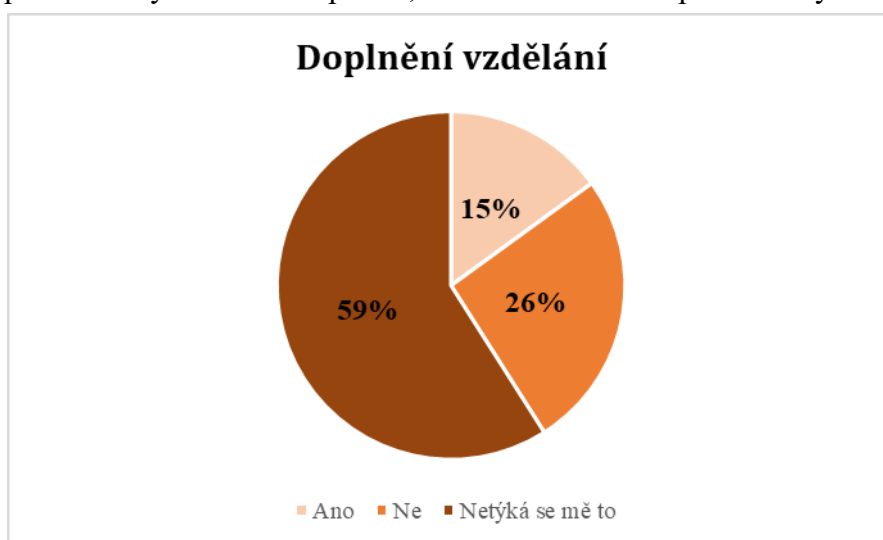
Neknižovnické vzdělání	Odpovědi	Procenta
Ano	37	29 %
Ne	21	16 %
Netýká se mě	70	55 %
Celkem	128	100 %

Tabulka 5 - Neknižovnické vzdělání

Otázka č. 8 *Pokud nemáte knihovnické vzdělání, bylo vám někdy naznačeno ze strany zaměstnavatele, abyste si jej doplnili? – povinná uzavřená otázka*

Dále jsem se ptala na otázku, zda *Pokud nemáte knihovnické vzdělání, bylo vám někdy naznačeno ze strany zaměstnavatele, abyste si jej doplnili*. 76 odpovědí (**59 %**) měla možnost *netýká se mě*, což dle logiky 71 vzdělaných knihovníků odpovídá

správnosti odpovědi. Ovšem tuto možnost zvolilo i 8 neknihovních respondentů. Zde by se dalo uvažovat o tom, zda se jich to opravdu netýká a nikdy to se zaměstnavatelem neřešili nebo měli spíše zvolit odpověď *ne*. 19 odpovědí (15 %) získala možnost *ano* a jedná se převážně o neknihovnické respondenty, až na jednu výjimku, kdy se jedná o respondenta s knihovnickým vzděláním. U této výjimky měla být spíše zvolena možnost *netýká se mě*. Možnost *ne* získala 33 odpovědí (16 %), jedná se především o respondenty s neknihovnickým vzděláním, ale možnost *ne* dali i dva knihovničtí respondenti, kteří měli nejspíše dát *netýká se mě*. Je patrné, že tuto otázku si respondenti vykládali různě.



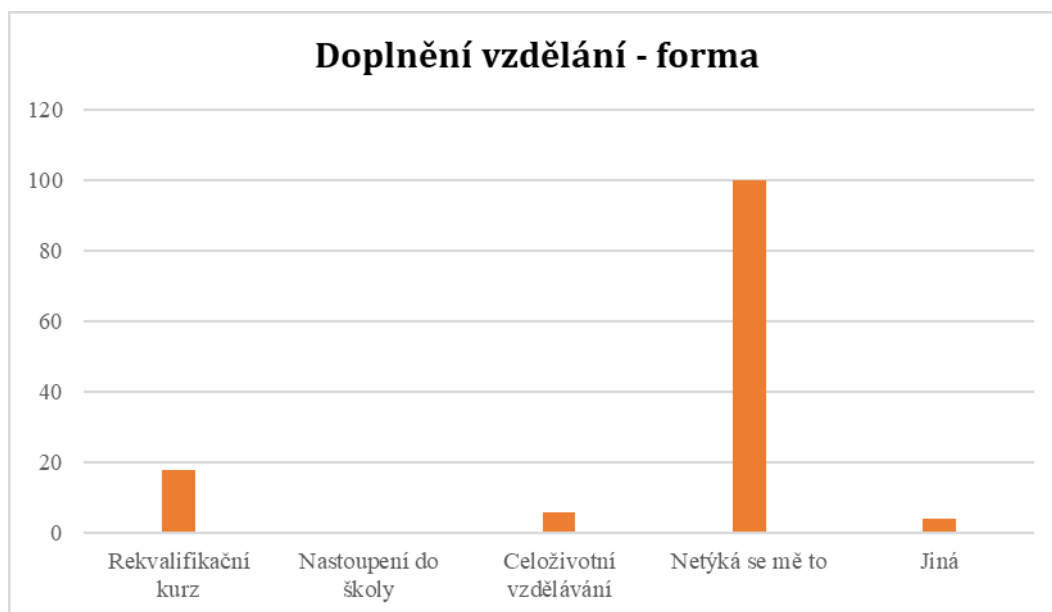
Graf 6 - Doplnění vzdělání

Doplnění vzdělání	Odpovědi	Procenta
Ano	19	15 %
Ne	33	26 %
Netýká se mě	76	59 %
Celkem	128	100 %

Tabulka 6 - Doplnění vzdělání

Otázka č.9 Jaká forma doplnění vzdělání vám byla doporučena? – povinná uzavřená otázka

Následující otázka reagovala na situaci, že jim bylo naznačeno doplnit si vzdělání a tázala jsem se *Jaká forma doplnění vzdělání vám byla doporučena*. Nejčastější odpověď byla *rekvalifikační kurz* s 18 odpověďmi (14 %) a následovalo *celoživotní vzdělávání* s 6 odpověďmi (5 %). Možnost *netýká se mě* získala 100 odpovědí (78 %). Byla využita i možnost *jiné* a zde byly zmíněny například *jazykové kurzy nebo jiné odborné kurzy*.



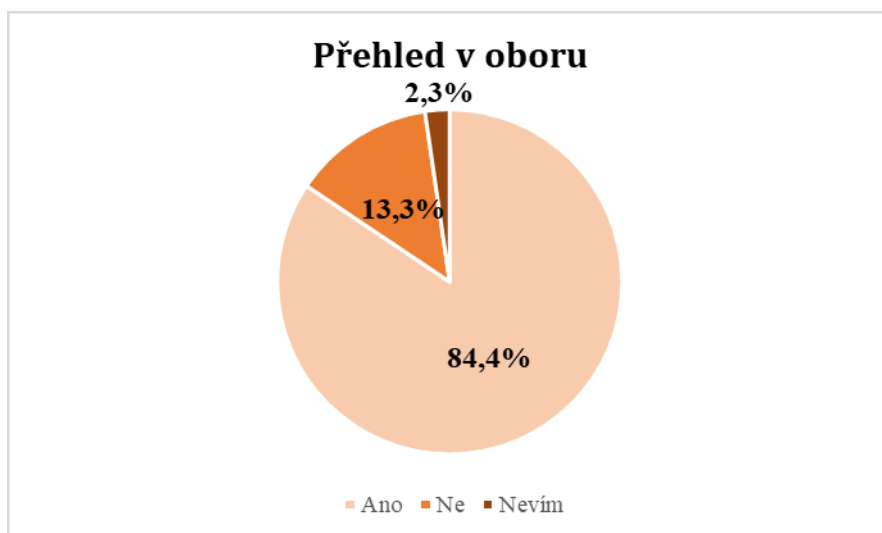
Graf 7 - Doplnění vzdělání – forma

Doplnění vzdělání – forma	Odpovědi	Procenta
Rekvalifikační kurz	18	14 %
Nastoupení do školy	0	0 %
Celoživotní vzdělávání	6	5 %
Netýká se mě to	100	78 %
Jiná	4	3 %
Celkem	128	100 %

Tabulka 7 - Doplnění vzdělání – forma

Otázka č. 10 Myslíte si, že je potřebné mít minimální všeobecný přehled v oboru, na který se vaše knihovna specializuje? – povinná uzavřená otázka

V následujícím dotazu jsem se respondentů ptala na jejich názor, zda je potřebné mít minimální přehled o oboru, na který se jejich knihovna specializuje. Jedná se o to, že pokud bych pracovala například v knihovně na Právnické fakultě, tak zda mám mít přehled i o tom jaké právo existuje, o jeho základních pojmech a podobně. Jasně převažuje možnost *ano*, že je potřeba mít přehled o oboru, s tímto tvrzením souhlasilo 108 dotázaných (84,4 %). Tři zvolili (2,3 %) možnost *nevím* a 17 odpovědělo (13,3 %) *ne*, že si nemyslí, že by bylo potřeba mít přehled v oboru, na který se specializuje jejich knihovna. Přitom nadpoloviční většina z nich je na pozici knihovník v přímých službách, a zde se domnívám, že by přehled o oboru mít měli, aby mohli poskytnout potřebné informace a poradit uživateli.



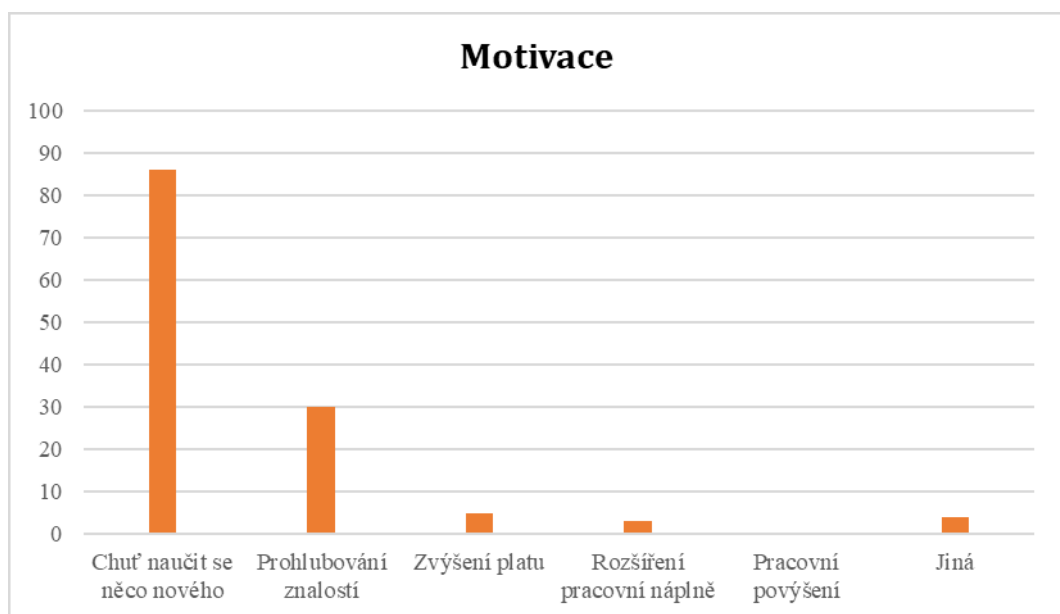
Graf 8 - Přehled v oboru

Přehled v oboru	Odpovědi	Procenta
Ano	108	84,4 %
Ne	17	13,3 %
Nevím	3	2,3 %
Celkem	128	100 %

Tabulka 8 - Přehled v oboru

Otázka č. 11 Co vás motivuje k dalšímu vzdělávání? – povinná uzavřená otázka

Následně jsem se ptala respondentů, *Co vás motivuje k dalšímu vzdělávání*, nejčastější odpovědí bylo *chut' se naučit něco nového* s 86 odpověďmi (**67,2 %**) a *prohlubování znalostí* s 30 odpověďmi (**23,4 %**). Častokrát respondenti odpovídali i v kombinaci těchto dvou motivací, jednalo se o 59 odpovědí. Tyto odpovědi jsem však započítala do těch 86 odpovědí, protože se vždy jednalo o první odpověď v následující kombinaci dalších motivací. Žádnou primární odpověď nedostala možnost *pracovní povýšení*, avšak byla zmíněna v kombinaci s *chutí se naučit něco nového* a *prohloubení znalostí*, následované *zvýšením platu*, *rozšířením pracovní náplně*. Možnost *zvýšení platu* získalo 5 odpovědí (**3,9 %**) a možnost *rozšíření pracovní náplně* 3 odpovědi (**2,3 %**). V odpovědích *jiná* se objevil i názor, že jej nemotivuje nic a v oboru se nechce nadále vzdělávat, naproti tomu vznikl i názor, že obor se stále mění a bez dalšího vzdělání je práce nemožná.



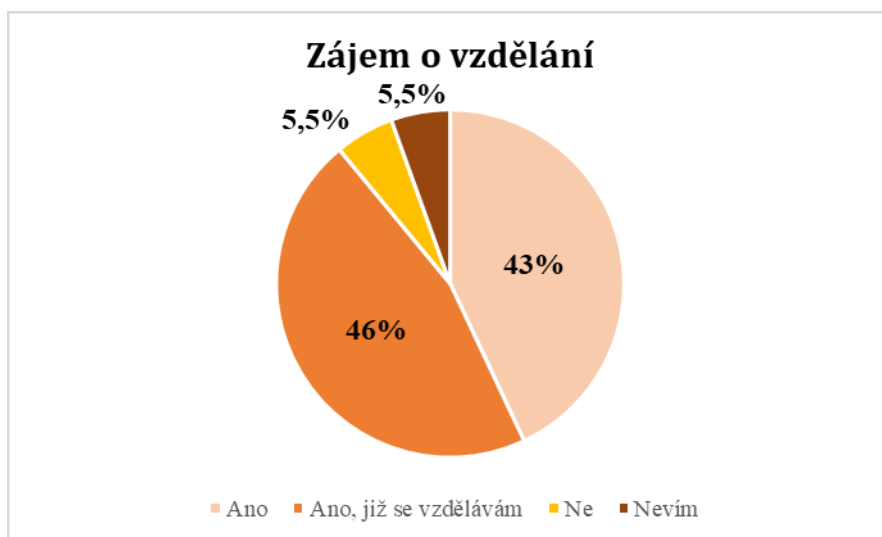
Graf 9 - Motivace

Motivace	Odpovědi	Procenta
Chut' naučit se něco nového	86	67,2 %
Prohlubování znalostí	30	23,4 %
Zvýšení platu	5	3,9 %
Rozšíření pracovní náplně	3	2,3 %
Pracovní povýšení	0	0 %
Jiná	4	3,1 %
Celkem	128	100 %

Tabulka 9 - Motivace

Otázka č. 12 Měli byste zájem se dále vzdělávat? – povinná uzavřená otázka

Respondentů jsem také ptala na otázku ohledně toho, za by měli zájem se dále vzdělávat. Jednoznačně vedla odpověď *ano, již se vzdělávám* s 59 odpověďmi (**46 %**) a hned za ní odpověď *ano* s 55 odpověďmi (**43 %**). Po sedmi odpovědích (**5,5 %**) měla odpověď *ne* a *nevím*.



Graf 10 - Zájem o vzdělávání

Zájem o vzdělávání	Odpovědi	Procenta
Ano	55	43 %
Ano, již se vzdělávám	59	46 %
Ne	7	5,5 %
Nevím	7	5,5 %
Celkem	128	100 %

Tabulka 10 - Zájem o vzdělávání

Otázka č. 13 Pokud ano, jakým typem vzdělávání? – nepovinná uzavřená otázka

V této otázce se objevilo i pět prázdných odpovědí, ale jedná se o respondenty, kteří v předešlé otázce odpověděli ne. Zároveň zde reagovalo i sedm nerozhodných respondentů. Nejvíce odpovědí získala možnost *samostudia* s 41 odpověďmi (**32 %**) a *celoživotní vzdělávání* s 39 odpověďmi (**30 %**). Mezi *jinými* odpověďmi, kde jsem započítala i prázdné odpovědi, byly zmíněny i možnosti *externího kurzu a jazykového kurzu*. Třetí nejčastější odpovědí byla možnost *interního vzdělávání v rámci vlastní knihovny* s 18 odpověďmi (**14 %**). Na stejné úrovni po deseti odpovědích (**8 %**) pak byla možnost *nastoupení do školy a rekvalifikační kurz*. Jeden hlas (**1 %**) získala možnost *stáže*, žádný hlas (**0 %**) nezískala možnost *Erasmus+*.



Graf 11 - Typ vzdělávání

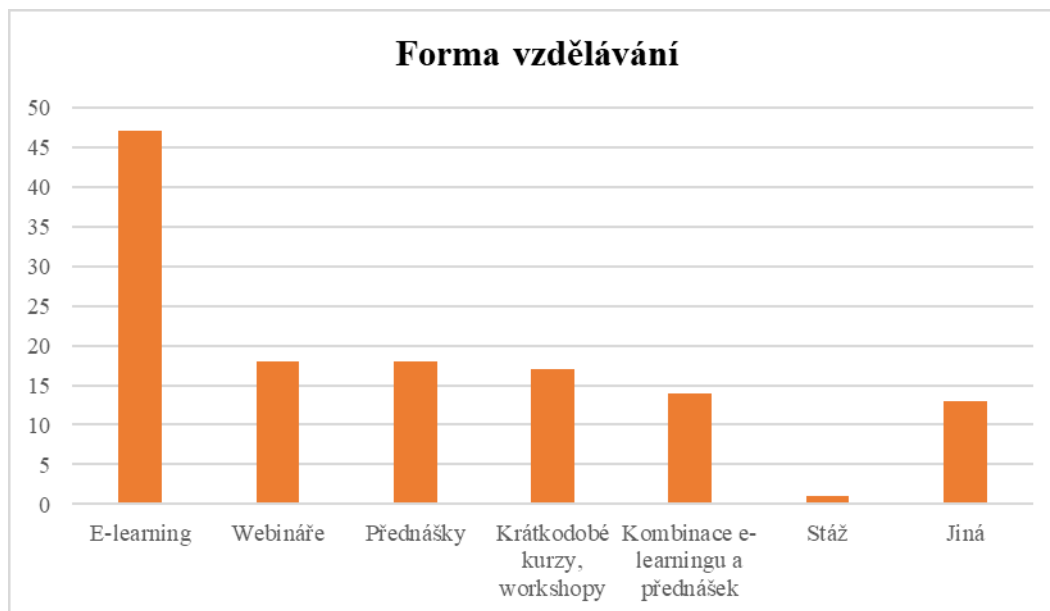
Typ vzdělávání	Odpovědi	Procenta
Celoživotní vzdělávání	39	30 %
Nastoupení do školy	10	8 %
Rekvalifikační kurz	10	8 %
Samostudiem	41	32 %
Interní vzdělávání v rámci vlastní knihovny	18	14 %
Stáž	1	1 %
Erasmus+	0	0 %
Jiná	9	7 %
Celkem	128	100 %

Tabulka 11 - Typ vzdělávání

Otázka č. 14 A jakou formou? – nepovinná uzavřená otázka

Na typ vzdělávání navazovala otázka *A jakou formou?*, jednalo se o nepovinnou otázku a měla doplnit předcházející otázku. Tato otázka obsahovala 7 prázdných odpovědí, přičemž dva z nich reagovali v předcházející otázce. Jako forma vzdělávání jednoznačně převažovala odpověď *e-learning* s 47 odpověďmi (37 %). Na stejné úrovni byly odpovědi *webináře* a *přednášky* po 18 odpovědích (14 %). O jednu odpověď méně získala odpověď *krátkodobé kurzy, workshopy*, celkově 17 reakcí (13 %). Vzdělávání pomocí *e-learningu* jednoznačně vede, tak kombinace *e-learningu* a *přednášek* zaznamenalo jen 14 odpovědí (11 %). Na odpověď *stáž*, reagoval pouze jeden respondent (1 %), a to navíc ten stejný, který odpověděl v předcházející otázce také *stáž*. Do kategorie *jiná* bylo navrženo šest možností, a to již tradiční *jazykové kurzy, individuální hodiny nebo četba*. Zajímavostí je, že u věkové skupiny 61+ převažuje forma vzdělávání pomocí *e-learningu*, což je jistě pozitivní a umožňuje to tak přístupnost této formy všem

věkovým kategoriím. U nejmladší sledované skupiny 18–24 let jsou odpovědi roztržštěné na *e-learning* (2 odpovědi), *webináře*, *přednášky*, *kombinace e-learningu a přednášek*, *krátkodobé kurzy*, *workshopy* (vše po jedné odpovědi). Zde by se přitom předpokládala jednoznačná reakce na vzdělávání online formou.



Graf 12 - Forma vzdělávání

Forma vzdělávání	Odpovědi	Procenta
E-learning	47	37 %
Webináře	18	14 %
Přednášky	18	14 %
Krátkodobé kurzy, workshopy	17	13 %
Kombinace e-learningu a přednášek	14	11 %
Stáž	1	1 %
Jiná	13	10 %
Celkem	128	100 %

Tabulka 12 - Forma vzdělávání

Otázka č. 15 Pokud nemáte zájem se dále vzdělávat, jaký je důvod? – nepovinná otevřená otázka

Předcházející otázky předpokládaly reakci těch respondentů, které vzdělávání zajímá. Následující otázka byla směřována na ty, kteří o něj nemají zájem a jaký pro to mají důvod. Na tuto otázku odpovědělo překvapivě 9 respondentů, přitom nezájem o další vzdělávání vyjádřilo pouze 7 respondentů. Hlavním důvodem byla *časová náročnost* a u některých dotázaných i *věk*.

Otázka č.16 Zajímáte se sami o možnosti dalšího vzdělávání? – povinná uzavřená otázka

Dvě následující otázky se zaměřily na to, jak se respondenti zajímají o možnosti dalšího vzdělávání (povinná otázka) a kde čerpají informace (nepovinná otázka). O možnosti dalšího vzdělávání se *ano – aktivně* zajímá 54 respondentů (**42 %**) a *ano – pasivně* 65 respondentů (**51 %**). Odpověď *ne* zvolilo pouze 9 dotázaných (**7 %**).



Graf 13 - Možnosti dalšího vzdělávání

Možností dalšího vzdělávání	Odpovědi	Procenta
Ano – aktivně	54	42 %
Ano – pasivně	65	51 %
Ne	9	7 %
Celkem	128	100 %

Tabulka 13 - Možnosti dalšího vzdělávání

Otázka č. 17 Pokud ano, odkud se o nich dozvídáte? – nepovinná uzavřená otázka

Zdrojem informací o možnostech dalšího vzdělávání jsou především *e-mailové konference*, 69 odpovědí (**53,9 %**). Druhou nejčastější odpovědí je *někdo mi o nich řekne – kolega/kolegyně, vedoucí knihovny*, 26 odpovědí (**20,3 %**). Sedmnáct respondentů (**13,3 %**) zareagovalo, že využívají *samostatné hledání* a devět respondentů (**7 %**) sleduje *newsletter institucí*. Do kategorie *jiná* jsem zařadila 6 prázdných odpovědí – z důvodu zachování celkových 128 odpovědí, a jednu reakci, že se to respondentů netýká.



Graf 14 - Zdroj dalšího vzdělávání

Zdroj dalšího vzdělávání	Odpořvři	Procenta
E-mailové konference	69	53,9 %
Newsletter institucí	9	7 %
Někdo mi o nich řekne – kolega/kolegyně, vedoucí knihovny	26	20,3 %
Samostatným hledáním	17	13,3 %
Jiná	7	5,5 %
Celkem	128	100 %

Tabulka 14 - Zdroj dalšího vzdělávání

Otázka č. 18 Umoř�ňuje vám zaměstnavatel se dále vzdělávat? – povinná uzavřená otázka

V poslední části jsem se respondentů dotazovala, zda jim je umožněno ze strany zaměstnavatele se dále vzdělávat. Kromě dvou respondentů (2 %), kteří zvolili možnost *ne*, a to z důvodu důchodového věku a nového nástupu do práce, zbylí respondenti odpověděli *ano*, 126 odpovědí (98 %).



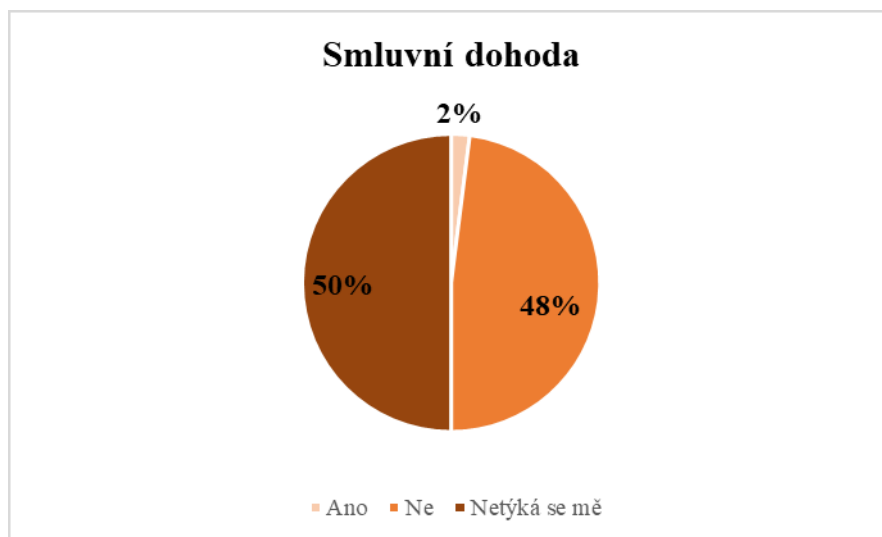
Graf 15 - Umožnění dalšího vzdělávání

Umožnění dalšího vzdělávání	Odpovědi	Procenta
Ano	126	98 %
Ne	2	2 %
Celkem	128	100 %

Tabulka 15 - Zdroj dalšího vzdělávání

Otázka č. 19 Máte nějakou smluvní dohodu se zaměstnavatelem? – povinná otevřená otázka

Zaměstnanci se mohou vzdělávat formou prohlubování znalostí nebo zvýšením kvalifikace, proto mě zajímalo, jak to mají zaměstnanci ujednáno se svými zaměstnavateli. Pouze dva respondenti (2 %) odpověděli, že mají *smluvní dohodu*, dokonce jeden respondent to má přímo zaneseno v pracovní náplni. Druhý respondent má smluvní dohodu z důvodu studia, což umožňuje i zákon. Polovina dotázaných, 64 odpovědí (50 %), pak odpověděla, že se jich to *netýká* a druhá „menší polovina“, 62 odpovědí (48 %), odpověděla, že *ne*.



Graf 16 - Smluvní dohoda

Smluvní dohoda	Odpovědi	Procenta
Ano	2	2 %
Ne	62	48 %
Netýká se mě	64	50 %
Celkem	128	100 %

Tabulka 16 - Smluvní dohoda

Otázky č. 20 Pokud máte smluvní dohodu, jakou formu? a č. 21 Pokud nemáte smluvní dohodu, uveďte proč, nebo jakou jinou formou to máte ujednáno? – nepovinné otevřené otázky

Opět následovaly dvě nepovinné otázky, které rozvíjely otázku ohledně smluvní dohody. Zareagovali pouze již zmínění dva respondenti, kteří reagovali, že smluvní dohodu mají. Jak již bylo řečeno mají ji zanesenou v pracovní náplní nebo tzv. studijní smlouvu s možností využití volna na zkoušky. Druhá otázka *Pokud nemáte smluvní dohodu, uveďte proč, nebo jakou jinou formou to máte ujednáno?* směřovala na ty, kteří odpověděli v předcházející otázce *ne*. Osm dotázaných odpovědělo, že mají *ústní dohodu* se svým zaměstnavatelem. Stejný počet respondentů následně odpověděl, že se *vzdělávají sami pomocí různých kurzů* ve svém volnu nebo jim je zaměstnavatel umožňuje navštívit v rámci pracovní doby.

Na závěr dotazníku měli respondenti možnost se vyjádřit k tématu vzdělávání. Proto si zde dovolím některé komentáře použít pro ilustraci, jak vzdělávání vnímají sami zaměstnanci. Některé části odpovědí jsou záměrně vynechány z důvodu zachování anonymity respondentů.

„Myslím si, že nezáleží na vysokoškolském vzdělání, byť jej sama mám. Mám mnoho kolegů, kteří s vysokou školou (bohužel také i knihovnického vzdělání) nemají chuť k práci a ani zájem se jakkoli více angažovat ve své práci. [...] A také mám mnoho kolegů, kteří nemají vysokoškolské vzdělání a nemají ani primárně knihovnické vzdělání a jsou to tahouni a dřiči. Mají chuť a elán vyjít uživatelům knihovny vstříc a když se na ně obrátím v nějaké věci, vždy jsou ochotní, vstřícní, se snahou hledat odpovědi a řešení.“ Tento názor shrnuje stálou problematiku, zda vždy mít v knihovně jen pracovníky s knihovnickým vzděláním nebo umožnit pracovat v knihovně i neknihovnický vzdělaným lidem. Na jednu stranu to může způsobit pomalý rozjezd a delší zacvičení do všech pracovních procesů, ale na druhou stranu nový a mimooborový vhled a tzv. myšlení out of the box může přinést nové poznatky a změny k lepšímu.

„[...] na pozici běžného knihovníka ve službách dle mého názoru odborné vzdělání ani není třeba a co jsem tak vypožadovala, většina ho ani nemá. Pracuji na tomto postu již v druhé instituci 10 let a nemám pocit, že bych někdy své odborné vzdělání, byť středoškolské, potřebovala a co mohu posoudit vysokoškolsky vzdělané kolegy, tak je vyšší vzdělání cestou do oddělení katalogizací atd., ale málokdy je v oboru, většinou "stačí něco humanitního" - takže na těch postech pracují absolventi kulturních antropologií, archeologie atd. Tabulková kritéria - "musíš mít nějaké Mgr., abys tohle mohla dělat". Můj současný zaměstnavatel je vstřícný k vzdělávání (kurzy atd.), minulý to v pracovní době nepodporoval a jedinou formou vzdělávání tedy mohlo být jen soukromé samostudium.“ Tento názor potvrzuje i mé zjištění během analýzy, kdy pozice akvizitér či katalogizátor vykonávají více vysokoškolsky vzdělaní lidé než středoškoláci (viz. tabulka 17).

Pozice	SŠ knihovnické	SŠ neknihovnické	VŠ knihovnické	VŠ neknihovnické
Akvizitér	3	0	14	6
Katalogizátor	4	3	6	7
Knihovník v přímých službách	11	9	12	8
Vedoucí oddělení	1	1	4	4

Tabulka 17 - Vzdělanostní struktura na odborných pozicích

„Myslím si, že většina vzdělávacích aktivit se točí pořád dokola na ta samá ohraná témata typu management, řízení času, microsoft office apod. Pokud tohle člověk jednou absoluuje, nemá mu školení prakticky už co nabídnout. Kromě toho běžný člověk nerozhoduje o tom, jaký software v práci používá, takže pokud se mu nelíbí [...] odrazuje ho to od prohlubování dalších znalostí v jeho používání. Chybí mi nějaká celková (a rozumná!) vize pro celou knihovnu, s níž by se člověk mohl ztotožnit a chtěl ji spolurealizovat. [...] Navíc řada kolegyně jede v zaběhnutých kolejích, které prostě nechce měnit. Snažil jsem se mnohokrát naučit kolegyně pracovat [...], ale když zjistily, že jim pak jde práce o mnoho rychleji, začaly se bát, že by si toho mohl někdo všimnout a přijít na to, že na provoz knihovny není možná třeba tolik lidí. Efektivita práce je prostě často v rozporu s počtem pracovních pozic. [...]“ První část názoru, ohledně stále se opakující se nabídky „nezajímavých“ kurzů, budu probírat v analýze dotazníku pro vedoucí knihoven, kdy jsem se jich ptala na jejich názor ohledně současné nabídky vzdělávacích kurzů. Druhá část názoru je zajímavá, jistě se nedá toto tvrzení paušalizovat na všechny „starší kolegyně“, ale něco málo pravdy na tom může být. Jak bylo patrné z výsledku věkové skladby zaměstnanců, tak věková kategorie 51-60 a 61+ let je stále početná. Na druhou stranu se zvedá počet mladých knihovníků a knihovnic, takže nový vítr do plachet tady je. Neměli bychom však zapomenout na to, že starší kolegové nám mohou být užiteční co se týče odborných znalostí a zkušeností.

3.2. Analýza rozhovorů s pracovníky vysokoškolských knihoven

Rozhovory s pracovníky vysokoškolských knihoven probíhaly v týdnu od 28. září do 2. října 2020. Účastníky rozhovoru jsem vybírala na základě zanechaného kontaktu v dotazníku, kde mohli vyplnit buď e-mailovou adresu nebo telefonní číslo. Vše bylo na dobrovolné bázi. Takto zanechaných kontaktů bylo celkově 18, z nichž jsem na základě náhodně vybraného vzorku oslovila pomocí e-mailu 9 z nich. Pozitivní odpovědi se mi dostalo pouze u 5 z nich, ostatní bohužel nijak nezareagovali ani kladně, ani záporně. Přesto i tento výzkumný vzorek splňoval různé rozložení, jak věkové a vzdělanosti, tak i v zastoupení z různých velkých knihoven.

Účastníci rozhovoru měli možnost se před rozhovorem na vše zeptat a také jim byl dopředu zaslán informovaný souhlas s informacemi o průběhu výzkumu. Podoba informovaného souhlasu je v příloze této diplomové práce. V rámci informovaného souhlasu a také v úvodu rozhovoru byli všichni účastníci rozhovoru informováni o tom, že nemusí na jakoukoliv otázku odpovědět, pokud by jim byla například nepříjemná a také, že mohou kdykoliv rozhovor ukončit bez udání důvodu. Této možnosti nikdo nevyužil.

Vzhledem k tomu, že někteří účastníci rozhovoru nebyli z Prahy, tak bylo pro uskutečnění rozhovoru využito i platformy Skype a Messenger. Ostatní rozhovory probíhaly fyzicky a s ohledem na opatření proti šíření nákazy koronavirem probíhaly v rouškách. Rozhovory byly zaznamenány na záznamník v mobilním zařízení a účastníci na to byli vždy předem upozorněni. Nejkratší rozhovor trval 41 minut a nejdelší 1 hodinu. Po ukončení rozhovoru byli účastníci znovu obeznámeni s následujícím postupem výzkumu. Pořízené zvukové záznamy byly následně přepsány a plně anonymizovány. Jednotliví účastníci rozhovorů byli zakódováni jako Knihovník 1–5, toto číslování neodpovídá tomu, v jakém pořadí probíhal rozhovor. Celé přepisy rozhovorů jsou k nahlédnutí u diplomantky.

Knihovník 1	31 – 35 let, VŠ Mgr. knihovnické a neknihovnické
Knihovník 2	41 – 50 let, VŠ Mgr. Knihovnické
Knihovník 3	18 – 24 let, VŠ Mgr. Knihovnické
Knihovník 4	25 – 30 let, SŠ neknihovnické
Knihovník 5	41 – 50 let, VŠ Mgr. Knihovnické

Tabulka 18 - Účastníci rozhovorů - zaměstnanci

Rozhovor byl veden polostrukturovanou formou, kdy byly předem připraveny otázky k jednotlivým okruhům a zároveň v průběhu rozhovoru byly doplňovány dalšími relevantními otázkami k tématu. Otázky byly rozděleny na tematické okruhy motivace a vzdělávání. Okruh motivace byl poměrně kratší než okruh vzdělávání. Analýza bude provedena rámcovou analýzou, kdy jednotlivá tematická data, která vznikla z analýzy rozhovoru, budu porovnávat a vyhodnocovat vždy pod hlavní otázkou, která zazněla během rozhovoru u každého účastníka.

3.2.1. *Analýza okruhu - motivace*

Prvním okruhem rozhovoru byla motivace jednotlivých účastníků rozhovoru. Obsahovala tři hlavní otázky a několik doplňujících otázek, které vyplynuly buď na základě odpovědí v dotazníku nebo z jejich odpovědí během rozhovoru.

Otázka 1. Jaký byl váš důvod jít studovat obor knihovnictví?

U této otázky mě především zajímalo, co bylo jejich důvodem pro studium oboru knihovnictví nebo co je na tomto oboru lákalo. Hlavním důvodem skoro u všech Knihovníků byl pozitivní vztah ke knihám a jejich dobrou zkušeností s knihovnou v dětství a také rodinný vliv. Navíc dva Knihovníci již absolvovali střední knihovnickou školu, tak následné pokračování v oborovém zaměření na vysoké škole bylo zřejmé. U jednoho z Knihovníků byla motivace jít studovat knihovnictví zapříčiněna dokonce až nástupem do knihovny.

Účastník rozhovoru	Profil účastníka	Data z rozhovorů
Knihovník 1	31 – 35 let, VŠ Mgr. knihovnické a neknihovnické	- Vliv knihovny
Knihovník 2	41 – 50 let, VŠ Mgr. knihovnické	- Škola - Pozitivní vztah ke knihám
Knihovník 3	18 – 24 let, VŠ Mgr. knihovnické	- Rodinné prostředí - Pozitivní vztah ke knihám
Knihovník 4	25 – 30 let, SŠ neknihovnické	- Práce v knihovně
Knihovník 5	41 – 50 let, VŠ Mgr. knihovnické	- Vliv knihovny a rodinného prostředí

Tabulka 19 - Odpovědi k otázce 1.

Otázka 2. Splnilo se vaše očekávání o oboru nebo ne?

U každé věci, kterou máme v plánu vykonávat, ať už jde o přečtení knihy nebo navštívení kurzu ohledně práce s Wordem, vždy do ní vstupujeme s nějakým očekáváním

a motivací. Proto mě u účastníků rozhovoru zajímalo, s jakým očekáváním šli studovat obor knihovnictví a co jim může nabídnout. Knihovník 1 neměl žádná specifická očekávání, ale očekával, že širší oboru mu může nabídnout spoustu zajímavého z čeho si vybere. U Knihovníka 2 bylo očekávání naplněno, a tak jako u Knihovníka 1 i Knihovník 2 vnímal jako pozitivum širší knihovnického oboru. S tímto se shodoval i Knihovník 3, u kterého bylo očekávání více naplněno na střední škole. U Knihovníků 4 a 5 bylo očekávání splněno. Navíc u Knihovníka 5 zazněl zajímavý fakt, že se podle něj lišilo vzdělávání v Opavě a Praze, kdy právě Opava mu splnila to očekávání o oboru. Na tuto problematiku se znovu naráželo i v otázce *Zvyšování kvalifikace*, kde jsem využila právě kruhového uzavření rozhovoru a dostala se tak zpět na začátek rozhovoru a ke zjištění, že je potřeba propojenosti praxe s teorií.

V této otázce dominovala především odpověď, že obor knihovnictví nabízí širokou nabídku toho, na co se může student, knihovník zaměřit. Tento rozsah je patrný v kapitole 2. *Možnosti odborné přípravy vysokoškolských knihovníků*, především podkapitoly 2.1 *Střední školy*, 2.2 *Vyšší odborné školy* a 2.3 *Vysoké školy*.

Účastník rozhovoru	Profil účastníka	Data z rozhovorů
Knihovník 1	31 – 35 let, VŠ Mgr. knihovnické a neknihovnické	- Bez očekávání - Široký obor
Knihovník 2	41 – 50 let, VŠ Mgr. knihovnické	- Splnilo - Široký obor
Knihovník 3	18 – 24 let, VŠ Mgr. knihovnické	- Půl na půl - Široký obor
Knihovník 4	25 – 30 let, SŠ neknihovnické	- Splnilo
Knihovník 5	41 – 50 let, VŠ Mgr. knihovnické	- Splnilo - Rozdíl mezi Opavou a Prahou

Tabulka 20 - Odpovědi k otázce 2.

Otázka 3. Vaší motivací byla chuť se naučit něco nového, prohloubit znalosti - dle odpovědi v dotazníku. Myslíte si, že to současná nabídka kurzů a akcí pro knihovníky splňuje?

Tato otázka si dávala za cíl prohloubit jednu z otázek, a to konkrétně **Otázku č. 11 Co vás motivuje k dalšímu vzdělávání**, která byla v dotazníkovém šetření pro zaměstnance. Odpovědi od jednotlivých Knihovníků se zde však rozcházejí, především na základě osobních zkušeností, a navíc jeden z nich zatím žádný kurz neabsolvoval. Knihovník 1 a Knihovník 2 se shodují na tom, že je nabízeno až přespříliš různých seminářů, workshopů, kurzů, přednášek a podobně, a je tedy problém se v nich orientovat

a zvolit vždy ten správný, který byl plně naplnil jejich očekávání. Knihovník 5 si naproti tomu myslí, že jsou kurzy příliš jednoduché a domnívá se, že je to způsobeno tím, že jsou účastníci kurzu často z odlišného knihovnického zázemí. Navíc polovina z Knihovníků spíše navštěvuje semináře než kurzy se zaměřením na jejich pracovní specializaci. Semináře jsou voleny hlavně proto, že reflektují současnou situaci ve vývoji knihovnictví, kdežto kurzy mohou lehce zastarávat, než dojde k jejich aktualizaci v dalším běhu.

Doplňující otázka byla vytvořena na základě toho, jak účastníci rozhovoru odpovídali v dotazníkovém šetření u **Otázky č. 17 Pokud ano, odkud se o nich dozvídáte.** Čtyři účastníci rozhovoru v této otázce zaškrtnli e-mailové konference. Tudíž jsem se jich zeptala, o jaké e-mailové konference se jedná. Převažovala konference Knihovna¹² a Výška¹³, zaznívali také další e-mailové konference jako Literacy group, SKIP¹⁴, Výchova¹⁵ nebo interní e-mailové konference instituce. Jeden účastník rozhovoru však zaškrtnl, že hledá samostatně, proto mě tedy zajímalo, jaké zdroje k tomu využívá. Jedná se o tematické články z časopisů nebo knihy, které využívá ke svému vlastnímu oborovému vzdělávání.

Účastník rozhovoru	Profil účastníka	Data z rozhovorů
Knihovník 1	31 – 35 let, VŠ Mgr. knihovnické a neknihovnické	- Široká nabídka, semináře - Interní zdroj, SKIP
Knihovník 2	41 – 50 let, VŠ Mgr. knihovnické	- Široká nabídka; - Výška, Knihovna, Výchova, Literacy group
Knihovník 3	18 – 24 let, VŠ Mgr. knihovnické	- Semináře - Knihovna, interní zdroj, KISK
Knihovník 4	25 – 30 let, SŠ neknihovnické	- Neabsolvoval - Samostudium – knihy, články
Knihovník 5	41 – 50 let, VŠ Mgr. knihovnické	- Ne úplně, různé úrovně; - Knihovna, Výška

Tabulka 21 - Odpovědi k otázce 3.

¹² Konference Knihovna (KNIHOVNA) je „určená všem pracovníkům knihoven a informačních institucí“ [NK ČR 2019].

¹³ Konference Výška (VYSKA) je „určena pro pracovníky vysokoškolských knihoven“ [NK ČR 2019].

¹⁴ Konference SKIP je „určená všem individuálním a institucionálním členům Svazu knihovníků a informačních pracovníků“ [NK ČR 2019].

¹⁵ Konference Výchova (VYCHOVA) je „určena členům pracovní skupiny pro informační výchovu a informační gramotnost na vysokých školách (tato skupina je pracovním orgánem oborové sekce Rady vysokých škol pro vysokoškolské knihovny)“ [NK ČR 2019].

3.2.2. *Analýza okruhu - vzdělávání*

Druhým okruhem rozhovoru bylo celoživotní vzdělávání. Prvními třemi otázkami jsem se ptala na všeobecný názor ohledně forem a uplatnění jednotlivých kurzů. V druhé části jsem se pak již účastníků rozhovorů dotazovala na jejich osobní názor na jednotlivé body *Koncepce celoživotního vzdělávání knihovníků* a co si o celkové koncepci myslí.

Otázka 4. Připravuje pro vás jako pro zaměstnance nějaké oborové kurzy sama fakulta/univerzita, něco jako úvod do studia apod.?

Tato otázka byla vytvořena na základě odpovědí z dotazníkového šetření u ***Otázky č. 10*** *Myslíte si, že je potřebné mít minimální všeobecný přehled v oboru, na který se vaše knihovna specializuje?* kdy skoro 85 % respondentů odpovědělo ano a mezi nimi byli i účastníci rozhovoru. Smyslem této otázky bylo během rozhovoru zjistit, zda knihovníky v této oblasti nějak fakulta nebo univerzita podporuje a zda pro ně připravuje kurzy nebo semináře k prohloubení oborových znalostí, na které se jejich knihovna specializuje. Skoro všichni se shodli, až na jednu výjimku, že o žádných takovýchto aktivitách ze strany fakulty nebo univerzity nevědí. Je tedy všeobecně vnímáno, především tedy ze strany fakulty univerzity, že by sám knihovník měl mít přehled o tom co se děje v oboru, na který se knihovna specializuje, ve které pracuje. Knihovník 1 byl výjimkou v tom ohledu, že hodně vyzdvihl propojení a kontakt s učiteli jejich fakulty. To jim pomáhá v tom, aby mohli nabídnout literaturu, která se vyučuje nebo jim knihovna vytváří kurzy ke vzdělávání studentů v oblasti informační gramotnosti.

V dotazníkovém šetření většina odpověděla, že ano, je potřeba mít znalost o oboru, na tomto vzorku je patrné, že je potřeba určitého sebevzdělávání v dané oblasti a udržovat si přehled o tom co se v daném oborovém poli, na které se specializuje jejich knihovna, děje.

Účastník rozhovoru	Profil účastníka	Data z rozhovorů
Knihovník 1	31 – 35 let, VŠ Mgr. knihovnické a neknihovnické	- Kontakt s vyučujícími fakulty
Knihovník 2	41 – 50 let, VŠ Mgr. knihovnické	- Ne, samostudium
Knihovník 3	18 – 24 let, VŠ Mgr. knihovnické	- Ne, samostudium
Knihovník 4	25 – 30 let, SŠ neknihovnické	- Ne, samostudium
Knihovník 5	41 – 50 let, VŠ Mgr. knihovnické	- Ne, samostudium

Tabulka 22 - Odpovědi k otázce 4.

Otázka 5. Dle dotazníků je nejvíce preferovanou formou online výuka. V čem si myslíte, že jsou její plusy a mínusy?

Mezi plusy online výuky výrazně převažovala časová flexibilita, která souvisí s tím, že se nemusí na jednotlivé semináře či kurzy dojíždět. Což, jak někteří zmínili během rozhovoru, způsobuje to, že hlavně díky současné situaci ovlivněné pandemií koronaviru, dalo vzniknout mnohem více seminářům a kurzům, které by rádi absolvovali, ale je toho až přespříliš. Jako plus také zaznívalo to, že *„člověk může filtrovat to, co je pro něho zajímavé“* [Knihovník 5] během těchto přednášek. Zajímavý byl názor Knihovníka 1, který podotknul, že kromě technické stránky online výuky je také ta lidská, a to ze strany tutora lekce. Jedná se především o interakci s účastníky, připravenost kurzu a schopnost udržet pozornost účastníků.

Jako mínus pak byla technická stránka věci a také špatná interakce mezi účastníky a lektorem, jako například možnost dotázání se na další informace, či výměna znalostí a zkušeností s ostatními účastníky. Také panovala shoda na tom, že ne všechno se dá efektně překlomit do online formy, především se jednalo o workshopy a praktičtější semináře.

Když jsem se jednotlivých účastníků rozhovoru ptala, zda je forma online výuky vhodná pro všechny věkové generace, tak odpověď byla, že ano. Knihovník 4 navíc doplnil, že: *„Já si myslím, že ano, že je to zvládnutelné, obzvlášť pokud už v té knihovně musí s nějakými počítači pracovat.“*

V určitém ohledu se shodují s jedním názorem, který zazněl během rozhovoru s Knihovníkem 1, a to, že by i u online výuky měla probíhat inkluze a všichni by si ji měli vyzkoušet nehledě na věk a počítačovou gramotnost. Tedy online výuka může být dobrým nástrojem, ale je potřeba k ní stále přistupovat s určitým záměrem, co chceme prezentovat a jak to chceme prezentovat. Navíc nám umožňuje se vzdělávat, aniž bychom museli někam cestovat a ubírat si tak čas pro jiné věci.

Účastník rozhovoru	Profil účastníka	Data z rozhovorů
Knihovník 1	31 – 35 let, VŠ Mgr. knihovnické a neknihovnické	- Technostres – strach z technologií + pro všechny + inkluze
Knihovník 2	41 – 50 let, VŠ Mgr. Knihovnické	- Technika, + Více kurzů, flexibilita – časová, místní + Pro všechny
Knihovník 3	18 – 24 let, VŠ Mgr. Knihovnické	- Technika, věk, kontakt – podpora tutora + Flexibilita – časová, místní
Knihovník 4	25 – 30 let, SŠ neknihovnické	+ Flexibilita – časová, místní + pro všechny
Knihovník 5	41 – 50 let, VŠ Mgr. Knihovnické	- Ne vše se dá převést do online prostředí + Flexibilita – časová, místní

Tabulka 23 - Odpovědi k otázce 5.

Otázka 6. Odhadem, kolik procent z obsahu kurzů jste využil/a následně v běžné praxi? A je zaměstnavatel nakloněn a otevřen možným inovačním návrhům, které jste se na kurzu dozvěděli?

V dotazníkovém šetření jednoznačně převažovala odpověď ano u **Otázky č. 18 Umožňuje vám zaměstnavatel se dále vzdělávat?** Tato otázka měla být jejím doplněním, jak teoretickou rovinu, kterou se dozví účastníci rozhovoru na kurzu či semináři, využijí následně v praxi. Účastníci rozhovoru většinou uváděli v rozmezí 50–70 % využitelnosti kurzu, semináře atd., které implementují do praxe. Také zaznívalo, že navštěvují kurzy, semináře, které je zajímají, odpovídají náplni jejich práce a tudíž ví, že je následně využijí v praxi.

Druhou doplňující otázkou bylo, zda je jejich zaměstnavatel nakloněn k nápadům a návrhům na změnu, které se právě na těchto kurzech a seminářích dozví. I zde panovala shoda na tom, že pokud je to přínosné pro knihovnu, uživatele nebo zaměstnance, tak je jejich zaměstnavatel tomu nakloněn. Toto zjištění považuji za velice důležité, protože se domnívám, že podpora nebo alespoň vyslechnutí si zaměstnance zaměstnavatelem může mít pozitivní vliv na jeho rozvoj, sebevědomí a také postavení v hierarchii knihovny.

U Knihovníka 4 bylo celkové znění otázky lehce pozměněno, protože bohužel zatím žádný kurz nenavštívil, ale v současné době, kdy tento rozhovor probíhal, je

studentem vysoké školy se zaměřením na knihovnictví. Dotaz jsem tedy směřovala na to, zda využil něco ze svého studia v praxi. Bráno tedy jako alternativa za kurzy a semináře. Ukázalo se však, že Knihovník 4 využívá více svých znalostí z praxe při studiu, než že by mu studium přinášelo něco nového do praxe. Tím se dostáváme k problematice u jednoho z bodů Koncepce celoživotního vzdělávání, a to Zvyšování kvalifikace, kdy se u Knihovníka 4 objevuje spíše špatná propojenost teorie a praxe. Toto téma bylo zároveň i jednou z otázek rozhovoru, které bude uvedeno dále v celkové analýze rozhovorů.

Účastník rozhovoru	Profil účastníka	Data z rozhovorů
Knihovník 1	31 – 35 let, VŠ Mgr. knihovnické a neknihovnické	<50 % - Podpora
Knihovník 2	41 – 50 let, VŠ Mgr. knihovnické	- Vybírá si - Podpora
Knihovník 3	18 – 24 let, VŠ Mgr. knihovnické	70 % - Podpora
Knihovník 4	25 – 30 let, SŠ neknihovnické	- Nenavštívil - Podpora
Knihovník 5	41 – 50 let, VŠ Mgr. knihovnické	70 % - Podpora

Tabulka 24 - Odpovědi k otázce 6.

Otázka 7. Znáte Koncept celoživotního vzdělávání knihovníků? Jaký je na ni váš názor?

Tato otázka byla pouze úvodem k následujícím dotazům, které se vážou právě ke *Koncepci celoživotního vzdělávání knihovníků*. Povětšinou o ní všichni alespoň v nějakém rozsahu slyšeli, ale nebyli si úplně jistí jejím přesným obsahem. S tímto faktem jsem počítala a ve stručnosti jsem ji každému představila.

Jedině Knihovník 5 o Konceptu věděl více a byl toho názoru, že je obsahově pozitivní a je potřeba se neustále vzdělávat. S potřebou vzdělávání souhlasil i Knihovník 2, který to považuje za samozřejmost.

Účastník rozhovoru	Profil účastníka	Data z rozhovorů
Knihovník 1	31 – 35 let, VŠ Mgr. knihovnické a neknihovnické	- Slyšel o ní
Knihovník 2	41 – 50 let, VŠ Mgr. knihovnické	- Slyšel o ní - CŽV považuje za samozřejmost
Knihovník 3	18 – 24 let, VŠ Mgr. knihovnické	- Slyšel o ní
Knihovník 4	25 – 30 let, SŠ neknihovnické	- Slyšel o ní
Knihovník 5	41 – 50 let, VŠ Mgr. knihovnické	- Zná ji - Koncepce je obsahově pozitivní

Tabulka 25 - Odpovědi k otázce 7.

Následující otázky byly rozděleny pod jednotlivé body Koncepce celoživotního vzdělávání knihovníků. Prvním bodem bylo *doplnění (změna) kvalifikace*.

Doplnění (změna) kvalifikace

Hlavním bodem je, aby na odborných knihovnických pozicích byli především lidé s knihovnickým nebo informačním zaměřením. [ÚKR 2016, s. 1-2] Navíc se vycházelo z *Analýzy vzdělanosti, mzdové a věkové struktury z let 2011/2012*, kde bylo zjištěno, že v knihovnách pracuje kolem 50 % pracovníků bez oborového vzdělání [ÚKR 2016, s. 1].

Otázka 8. Jaký je váš názor na to, že pokud by se někdo hlásil na vaši pozici bez knihovnického vzdělání, zvládl by se to naučit, nebo je potřeba opravdu mít znalost oboru?

Všichni účastníci rozhovorů pracují na odborných knihovnických pozicích, kde se právě klade největší důraz na oborové vzdělání, a proto mě zajímal jejich názor a pohled na věc. Panovalo přesvědčení, že ano, neknihovník by to zvládl, ale pokud by měl knihovnické vzdělání, jistě by mu to usnadnilo práci. Jak říká Knihovník 2: „Není to

potřeba, ale samozřejmě, když někdo přijde a vystudoval knihovnictví, tak vy máte trochu usnadněnou práci v tom se s ním domluvit co a jak. Řeknete řešerše a všichni tuší, která bije, kdežto u toho neknihovníka si to musíte ujasnit, jestli prostě náhodou šla řešerše kolem něj a on ví nebo neví.“ Zaznívaly i názory, že záleží na osobnosti člověka a na tom, jak je šikovný či motivovaný.

Někteří účastníci rozhovoru jsou na pozici učícího knihovníka, která je na pomezí dvou oborů. Shodovali se na tom, že jim na této pozici chybí základní pedagogické minimum, které si různě doplňují pomocí seminářů. Když jsem se jich ptala, zda by tedy bylo lepší, kdyby na této pozici byl člověk s pedagogickým vzděláním, tak proti tomu nebyli. Zároveň však poukázali na to, že by tomuto člověku chybělo knihovnické vzdělání a například přehled o problematice informační gramotnosti.

Vyvstává tedy otázka, co je lepší? Dalo by se předpokládat, že tyto pozice na pomezí oborů mohou zastávat jak knihovníci, tak i ne knihovníci. Ovšem u pozic jako je katalogizátor, tato pozice byla nejčastěji zmíněná během rozhovorů, je knihovnické vzdělání potřeba. Proto se budeme i nadále setkávat v knihovnách s oběma typy knihovníků a nelze říct, že je to špatně nebo dobře.

Navíc každý z účastníků rozhovoru zná nebo má nějakého kolegu či kolegyni v knihovně, kteří nemají knihovnické vzdělání, ale mají právě vzdělání, na které se jejich knihovna specializuje. Tito lidé si ovšem knihovnické povědomí doplnili alespoň nějakým kurzem nebo tím, že nastoupili do školy.

Knihovník 2 poukázal na stav, že *„knihovníků moc není nebo se nějak hrozně rozptýlí v davu.“* Což může být i jeden z mnoha důvodů proč je stav v knihovnách takový jaký je. Na druhou stranu je však potřeba stále myslet na kvalitu vzdělání, a ne na kvantitu studentů knihovnického oboru.

Účastník rozhovoru	Profil účastníka	Data z rozhovorů
Knihovník 1	31 – 35 let, VŠ Mgr. knihovnické a neknihovnické	- Zvládl by to, ale potřeba zaškolení - Zná někoho bez knih. Vzdělání
Knihovník 2	41 – 50 let, VŠ Mgr. knihovnické	- Zvládl by to, ale lepší někdo s knih. vzděláním - Zná někoho bez knih. Vzdělání

Knihovník 3	18 – 24 let, VŠ Mgr. knihovnické	- Zvládl by to, ale výhodu má někdo s knih. vzděláním - Zná někoho bez knih. Vzdělání
Knihovník 4	25 – 30 let, SŠ neknihovnické	- Zvládl by to - Zná někoho bez knih. Vzdělání
Knihovník 5	41 – 50 let, VŠ Mgr. knihovnické	- Zvládl by to, ale záleží na pozici - Zná někoho bez knih. Vzdělání

Tabulka 26 - Odpovědi k otázce 8.

Obnovování kvalifikace

Zde je dáváno za cíl, aby všichni pracovníci v knihovnách, co pět let obnovili svojí kvalifikaci [ÚKR 2016, s. 2]. Zajištěno by to mělo být pomocí inovačních kurzů [ÚKR 2016, s. 5].

Otázka 9. Co si myslíte o tom, že by se kvalifikace měla obnovovat každých 5 let? Myslíte si ze své zkušenosti, že je to potřeba u všech pozic?¹⁶

Účastníci rozhovoru se shodli na tom, že s obnovováním kvalifikace nemají problém a souhlasí s tím. Zaznívali však rozdílné názory a pocity týkající se pětiletého cyklu obnovování kvalifikace¹⁷. Vzhledem k tomu, že si všichni uvědomují, že pokud v nějaké oblasti tápou nebo se někde něco změnilo, tak si to doplní bez ohledu na to, zda je to za rok nebo za pět let. Obnovování kvalifikace u nich tak probíhá kontinuálně.

Také převažoval názor, že obnovování kvalifikace není potřeba stejně u všech pozic, protože ne všude dochází k tak častým změnám a oborovým novinkám. Častokrát zazníval příklad pracovní pozice katalogizátor, vzhledem k tomu, že u nich záleží především na tom, kdy vyjdou nová pravidla nebo standardy. Druhým častým příkladem byly referenční služby, kdy stačí jen sledovat dílčí změny jako je design služeb, ale rozhodně není potřeba nějaké větší obnovy kvalifikace. Od Knihovníka 4 pak zazníval názor, že by spíše tyto změny mohli sledovat vedoucí oddělení a následně podřízené seznamovat s aktuálním děním a případnými změnami, které se jich dotknou v rámci jejich knihovny. Na závěr se dá říci, že všichni účastníci rozhovoru vnímají a přijímají,

¹⁶ Pozn.: Rozhovory probíhaly ještě před uskutečněním konference *Knihovny současnosti 2020*, kde byl představen model inovačních kurzů, které jsou součástí obnovování kvalifikace.

¹⁷ Jak již víme z konference *Knihovny současnosti 2020*, tak tyto inovační kurzy by měly být co dva roky, takže je zde vidět odklon od toho co se schválilo v Koncepci celoživotního vzdělávání knihovníků.

že je celoživotní vzdělávání potřeba a je vhodné si udržovat odbornou kvalifikaci pro danou pozici.

Účastník rozhovoru	Profil účastníka	Data z rozhovorů
Knihovník 1	31 – 35 let, VŠ Mgr. knihovnické a neknihovnické	- 5 let maximum - Není potřeba u všech pozic
Knihovník 2	41 – 50 let, VŠ Mgr. knihovnické	- Neurčité vymezení času - Obnova se změnou - Není potřeba u všech pozic
Knihovník 3	18 – 24 let, VŠ Mgr. knihovnické	- Obnovování ano - Vzdělávání jako samozřejmost
Knihovník 4	25 – 30 let, SŠ neknihovnické	- Obnovování ano - Pět let již pozdě - Není potřeba u všech pozic
Knihovník 5	41 – 50 let, VŠ Mgr. knihovnické	- Obnovování ano - Pouze část - Není potřeba pro všechny pozice

Tabulka 27 - Odpovědi k otázce 9.

Prohlubování a rozšiřování kvalifikace

Je potřeba kvalitních a garantovaných specializačních kurzů s určitou známkou kvality, protože by mohly částečně nahradit inovační kurzy, které jsou chystané pro obnovování kvalifikace [ÚKR 2016, s. 2-3].

Otázka 10. Hlavním cílem tohoto bodu je zvýšit kvalitu kurzů. Myslíte si, že současné kurzy jsou kvalitní nebo se jejich kvalita v průběhu času změnila?

U této otázky mě zajímalo, jak účastníci rozhovorů hodnotí současnou kvalitu kurzů s tím ohledem, že by právě měly vzniknout specializační kurzy se známkou kvality a mohly by ji dostat i některé současné kurzy. Knihovník 1 zastával názor, že vše závisí na lektorovi a na tom, jak kurz připravil. S tímto názorem se ztotožňuje i Knihovník 2, který si podle toho vybírá právě ty kurzy, které navštíví. Knihovník 1 dále vnímá, že je potřeba kvalitní anotace kurzu, a také pro jakou úroveň je kurz určen, „aby věděl, že toto

je úplně pro začátečníky, seznámíme se tady s tímhle úplně od začátku nebo na tohle může jít člověk, co něco málo o tom ví, ale chce si to připomenout anebo tohle bude pro lidi, kteří s tím už pracují, ale chtějí prostě vědět, jak to dělat lépe nebo tady jsou nové funkce v Alephu, tak je potřeba abyste si je vyzkoušeli a ne, že to bude školení od začátku.“ A mohl se tedy lépe rozhodnout, zda se daného kurzu zúčastní.

Knihovník 3 pak poukázal na potřebu toho, aby se dbalo o aktualizaci kurzů, ale zároveň „*chápu, že ve spoustě knihoven na tohle nemají čas a mají prostě ten kurz, který jedou pořád dokola.*“

Celkově by se dalo vyhodnotit, že je potřeba jisté organizovanosti a systematickosti toho, kdo, kdy, jak pořádá kurz, tak aby se zabránilo přílišné přehrslí a ztrátě kvality jednotlivých kurzů. V podkapitole 2.5.2. *Přednášky, konference, semináře a kurzy* jsem se zmiňovala, že u každé události je stručná anotace o co se jedná, jak je patrné ze slov Knihovníka 1, je to nedostačující. Sama mohu říci, že při sestavování této podkapitoly 2.5.2 jsem narážela na různou úroveň popisu anotace. Někdy bylo patrné o co se jedná a na co se můžeme těšit a někdy se jednalo o strohé oznámení, které neobsahovalo moc informací, co můžeme od daného kurzu očekávat. Kdyby se možná navrhl nějaký mustr neboli vzor, který by využívali všichni, tak by to mohlo pomoci v orientaci nejen uživatele, ale také možná i uvědomění si lektora co chce vlastně prezentovat.

Účastník rozhovoru	Profil účastníka	Data z rozhovorů
Knihovník 1	31 – 35 let, VŠ Mgr. knihovnické a neknihovnické	- Záleží na lektorovi - Dobrá anotace
Knihovník 2	41 – 50 let, VŠ Mgr. knihovnické	- Záleží na lektorovi a kdo to organizuje - Potřeba najít ten správný kurz
Knihovník 3	18 – 24 let, VŠ Mgr. knihovnické	- Hlídat aktuálnost kurzů - Preferuje semináře
Knihovník 4	25 – 30 let, SŠ neknihovnické	-----

Knihovník 5	41 – 50 let, VŠ Mgr. knihovnické	- Příliš jednoduché
-------------	----------------------------------	---------------------

Tabulka 28 - Odpovědi k otázce 10.

Zvyšování kvalifikace

Posledním bodem Koncepce celoživotního vzdělávání knihovníků je, aby byla těsnější spolupráce oborových škol a praxe. Jedná se o to, aby kurikula jednotlivých škol reflektovala současné potřeby z praxe. [ÚKR 2016, s. 3]

Otázka 11. Cílem je větší propojení s praxí, aby kurikulum odpovídalo reálným potřebám. Opět navazujeme na úvodní otázku. Dalo vám studium vše potřebné pro start práce v knihovně? Celkově, jak byste zhodnotil/a období svého studia v několika větách?

Shodují se na tom, že vysokoškolské vzdělání jim dalo především rozhled, jak věci organizovat a jak je dokázat uchopit a pochopit. Naopak častokrát zjistili, že až praxí v oboru se teprve dané věci naučili, když si je mohli osahat a nebylo to pouze na abstraktní rovině. Zajímavostí je, že Knihovník 1, byť nemá střední knihovnickou školu, tak vyzdvihuje to, že je určitě vhodná k naučení právě praktických dovedností, které jsou v knihovně potřeba. To právě potvrzuje Knihovník 3, který střední knihovnickou školu absolvoval a dodává svou vlastní zkušenost: *„ta střední škola je zaměřená hodně prakticky a člověk si tam spoustu těch praktických věcí vyzkouší. Když dám jako příklad katalogizaci – na střední škole jsme se opravdu učili, jak katalogizovat knihy, prostě psali jsme to na papír, museli jsme dodržovat všechny ty kurzívy a já nevím co všechno, veškerou interpunkci a tak. A třeba na té vysoké škole se vůbec toto neřeší. A já jsem poté přišla pracovat do knihovny AV a tam po mě chtěli tu katalogizaci a najednou jsem si uvědomila, že čerpám víc dovedností z té střední školy než z té vysoké.“*

K tomu bych přidala pohled Knihovníka 5, který se ke koncepci toho, jak fungují knihovnické vysoké školy zajímavě vyjádřil: *„ted’ je to tak, že knihovnictví v Opavě, v Praze a v Brně je každé úplně jiné. Zatímco Opava pořád bazíruje na tom starém konceptu toho klasického knihovnictví – identifikační popis, identifikace dokumentu a podobně, Brno jede na nových médiích, na nových platformách, hodně jede na elektronické zdroje. A Praha se ted’ ubírá směrem sociálních médií. Takže tyto tři větve se opravdu strašně rozcházejí.“* Toto tvrzení se dá potvrdit i po nahlédnutí do

jednotlivých kurikul, které jsem zmiňovala v podkapitole 2.3. *Vysoké školy*, kde jsou opravdu směry jednotlivých škol rozdílné.

Jak už bylo řečeno v úvodu, je jednoznačně potřeba propojenosti praxe s teorií ve školách tak, aby se omezila tvrzení, že absolventi škol nejsou na práci v knihovně připraveni. Domnívám se, že jedním z bodů zlepšení by mohla být větší dotace na praxe v knihovnách, jak už během středoškolského, tak vysokoškolského vzdělávání. Zajímavé by rozhodně byly praxe v různých typech knihoven tak, aby si mohli studenti vyzkoušet všechny. Tím by mohla vzniknout lepší připravenost studentů a zároveň potencionálních zaměstnanců dané knihovny, kde by se chtěli uchytit.

Účastník rozhovoru	Profil účastníka	Data z rozhovorů
Knihovník 1	31 – 35 let, VŠ Mgr. knihovnické a neknihovnické	- Vysoká škola – rozhled, pochopit, jak věci fungují - Naučila se velkou část z praxe
Knihovník 2	41 – 50 let, VŠ Mgr. knihovnické	- Studium mi něco přineslo - Potřeba zapracování do pracovní činnosti
Knihovník 3	18 – 24 let, VŠ Mgr. knihovnické	- Střední škola – praktické dovednost - Vysoká škola – rozhled, kompetence
Knihovník 4	25 – 30 let, SŠ neknihovnické	- Pouze část předmětu využita do praxe - Větší zaměření na některé oblasti, než by bylo úplně potřeba
Knihovník 5	41 – 50 let, VŠ Mgr. knihovnické	- Ústup od knihovnictví - Rozdílný přístup k učení mezi Prahou, Brnem, Opavou

Tabulka 29 - Odpovědi k otázce 11.

Poslední část rozhovorů jsem nazvala jako takovou bonusovou, vzhledem k současnému „období koronaviru“. Zajímalo mě, ***zda se naučili něco nového a zda je to využitelné pro práci v knihovně?*** Povětšinou všichni doháněli věci, na které během standardního roku nezbývá moc času. Že by se naučili však něco vysloveně nového

nebylo uváděno, ale spíše různě zdokonalovali a zlepšovali své kompetence, jako například flexibilitu a přizpůsobení se nové situaci. Pokud účastníkům rozhovoru zbyla trocha času, tak využívali online webinářů ke vzdělávání a práci.

Také jsem se jich ptala, jestli jejich kolegové využívají možnosti navštěvovat různé kurzy a semináře a jak celkově hodnotí vzdělávání u nich v knihovně ve škále od 1 - absolutní nezáměr do 5 - nadšení pro rozšiřování obzorů. Většinou bylo hodnocení za 3. Toto škálové hodnocení bylo zvoleno v dotazníku pro ředitele knihoven a přišlo mi právě zajímavé podívat se na to i z opačné strany. Obě strany se shodovaly na podobném hodnocení, a to 3.

Na závěr jsem vždy účastníky rozhovorů vyzvala, zda mají ještě něco k tématu, co by chtěli říct nebo něco doplnit. Tuto možnost využil pouze Knihovník 2, který to shrnuje následovně: „*Takže v našem oboru je potřeba s tímhle počítat* [pozn. diplomantky – s celoživotním vzděláváním], *že nevyžijete s tím celý život, že absolvujete tu školu a máte vystaráno.*“ Tento podobný názor, ač ne vždy takto explicitně, zazníval po celou dobu rozhovorů skoro u všech účastníků.

Z rozhovorů je patrná motivace účastníků se vzdělávat a během jednoho rozhovoru, také zaznělo, že vysokoškolské prostředí vás k tomu neustále nutí a motivuje. Takže není možné si takzvaně nechat ujet vlak. Co se týče celkového působení, o tom, jak jednotliví účastníci mluvili o problematice vzdělávání a jak je v tom podporuje vedení, bylo velice příjemné a povzbuzující. Bylo patrné, že je podpora ze strany vedení, které jim umožňuje se dále vzdělávat.

Hlavní problémem, který vyplývá z rozhovorů, je připravenost kurzů, ať už se jedná o jejich dostupnost, kvalitu, inovativnost nebo anotaci. Ačkoliv je kurzů dostatek, je zřejmé, že nemusí vždy naplňovat potřeby právě vysokoškolských knihovníků. Z toho důvodu je pravděpodobná využívanost seminářů, které se zabývají aktuálními tématy, a to právě i vysokoškolskými knihovnami a jejich problémy, třeba na poli vědy a výzkumu, open science, predátorských časopisů a tak podobně.

3.3. Analýza dotazníků pro ředitele/vedoucí vysokoškolských knihoven

Dotazníkový průzkum probíhal v období červen/červenec 2020 (od 8.6. do 15.7.). Dotazníky byly rozeslány knihovnám 27 vysokých škol, které jsou členy AKVŠ, pomocí emailové konference pro vedoucí těchto knihoven nebo přímo individuálním oslovením vedoucích knihoven. Dotazník je koncipován tak, aby zachoval anonymitu respondenta, především jeho jméno. Pouze pro rozlišení a lepší práci s daty jednotliví ředitelé/vedoucí knihovny zaškrtnli pod jakou vysokou školu spadá jejich knihovna, název knihovny a kolik přepočtených úvazků jejich knihovna má. Žádný z těchto údajů však nebude zveřejněn. Dotazník vyplnilo 26 ředitelů/vedoucích knihoven z 11 institucí. Výsledky budou porovnány s *Analýzami věkové, vzdělanostní a mzdové struktury pracovníků knihoven v ČR* za rok 2011/2012 a rok 2016/2017. V obou analýzách jsou výsledky častokrát popsány souhrnně a specializují se spíše na zaměstnance knihoven než přímo na vedení knihoven. Proto jsem se rozhodla dotazník zaměřit i přímo na ně, kromě jejich názoru na vzdělávání svých zaměstnanců, jsem se zaměřila i na jejich vztah k dalšímu vzdělávání jich samotných.

První část dotazníku je zaměřena na vstupní informace jako jsou pohlaví, věk, nejvyšší dosažené vzdělání a délka praxe v knihovně, všechny tyto otázky byly povinné. Součástí byly také otázky na instituci a název (povinné otázky), počet zaměstnanců (povinná otázka), tyto informace budou sloužit k následnému výběru vhodného vzorku pro rozhovory a nebudou součástí dotazníkové analýzy. První část obsahovala sedm povinných otázek.

Druhá část dotazníku obsahovala dotazy na vzdělávání zaměstnanců. Jaké formy a typ vzdělávání by preferovali při prohlubování nebo zvyšování kvalifikace u svých zaměstnanců. Zda došlo k nějakému posunu s nabídkou kurzů či nikoliv za posledních osm let. Poslední průzkum v této oblasti probíhal v letech 2011/2012. Tato část obsahovala osm povinných otázek a jednu nepovinnou.

Třetí část dotazníku se zaměřila na pracovní právní hledisko. Jednalo se o čtyři otázky, které měly otevřenou odpověď a ředitelé/vedoucí se měli vyjádřit, jak mají nebo nemají ošetřeno prohlubování nebo zvyšování kvalifikace u svých zaměstnanců. Pátá otázka byla taktéž povinná, ale uzavřená a respondenti měli zaškrtnout jaké výhody poskytují zaměstnancům při vzdělávání.

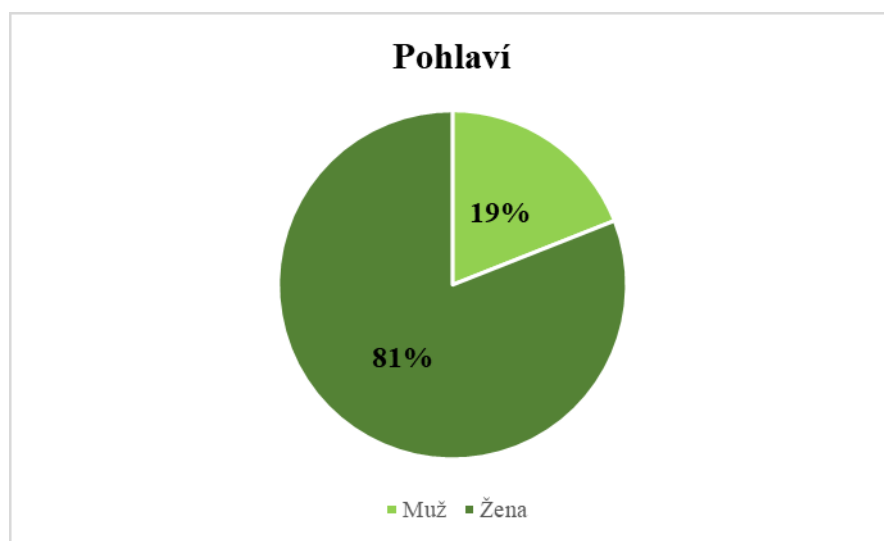
Čtvrtá část byla přímo pro ředitele/vedoucí vysokoškolských knihoven. Obsahovala čtyři otázky, dvě povinné a dvě doplňující nepovinné a dotazovala jsem se jich, zda se zajímají o další vzdělávání.

V poslední části dotazníku jsem nechala prostor pro vyjádření se k tématu vzdělávání. Byla zde také možnost zanechat na sebe kontakt, pokud by se respondenti byli ochotni zúčastnit rozhovoru. Obě tyto otázky byly nepovinné.

Vstupní informace

Otázka 1. Pohlaví – povinná uzavřená otázka

Genderové složení vedoucích vysokoškolských knihoven je podobné jako u zaměstnanců, a to **19 %** (5 odpovědí) *mužské* pohlaví a **81 %** (21 odpovědí) *ženské* pohlaví. V analýze z roku 2016/2017 se jednalo u vedoucích vysokoškolských knihoven o 21 % mužů a 79 % žen. Celkově toto zastoupení je pozitivní, protože ve veřejných knihovnách je genderový rozdíl významnější (Městská knihovna nad 100 000 - 0 % muži a 100 % ženy).



Graf 17 - Pohlaví

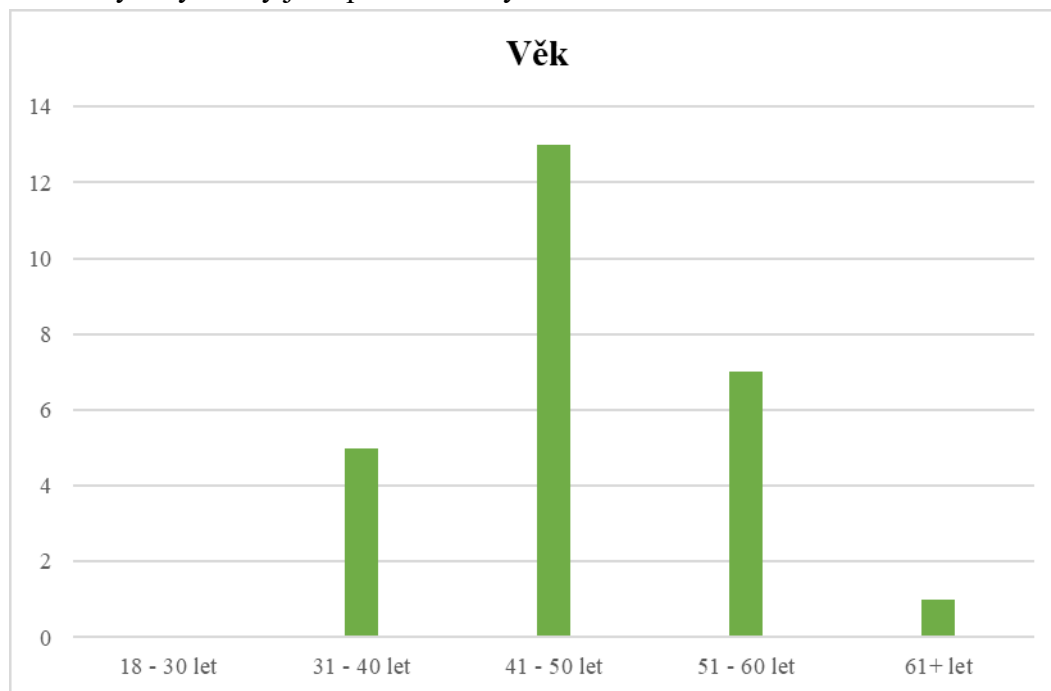
Pohlaví	Odpovědi	Procenta
Muž	5	19 %
Žena	21	81 %
Celkem	26	100 %

Tabulka 30 - Pohlaví

Otázka 2. Věk – povinná uzavřená otázka

Ve vedení vysokoškolských knihoven je nejpočetnější věkovou skupinou *41–50 let*, **50 %** (13 odpovědí). Následuje věková skupina *51–60 let* **27 %** (7 odpovědí) a věková skupina *31–40 let* s pouhými **19 %** (5 odpovědí). Je zde i jednočlenné zastoupení věkové

skupiny *61+ let*. Skupina *18–30 let* nemá v tomto průzkumu žádného zástupce. Na rozdíl od průzkumu u zaměstnanců, kde jde do popředí mladší věková kategorie, u vedoucích knihoven je patrné, že je zde silná základna střední věkové kategorie. Analýzy z roku 2011/2012 a 2016/2017 se přímo specificky na věkovou skupinu vedoucích knihoven nedotazovaly a výsledky jsou prezentovány souhrnně.



Graf 18 - Věk

Věk	Odpovědi	Procenta
18–30 let	0	0 %
31–40 let	5	19 %
41–50 let	13	50 %
51–60 let	7	27 %
61 + let	1	4 %
Celkem	26	100 %

Tabulka 31 - Věk

Otázka 3. Nejvyšší dosažené vzdělání – povinná uzavřená otázka

Na vedoucích pozicích ve vysokoškolských knihovnách jsou především vysokoškolsky vzdělaní, a to buď stupněm magisterským nebo doktorandským. Součtem převažuje více *magisterský* titul vedoucích, s *knihovnickým vzděláním* to je **31 %** (8 odpovědí) a s *neknihovnickým vzděláním* **27 %** (7 odpovědí). Vedoucích *doktorandů* je s *knihovnickým vzděláním* **19 %** (5 odpovědí) a s *neknihovnickým vzděláním* **12 %** (3 odpovědi). V dotazníkovém průzkumu se objevila i jedna odpověď, a to vedoucí pouze se *středoškolským vzděláním*, ale v *knihovnickém* oboru. S tímto celkovým zjištěním se shoduje i analýza z roku 2016/2017. Vysokoškolsky vzdělaných vedoucích ve

vysokoškolských knihovnách je dle jejich zjištění 100 %. Co se oborovosti týče, tak dle jejich průzkumu je více vedoucích knihoven bez knihovnického vzdělání (51 %), zde se jedná o souhrnná data za specializované knihovny. Z mého průzkumu vyplývá, že počet knihovnicky vzdělaných vedoucích převažuje (**53,85 %**). Zde bude patrně stejná problematika jako u zaměstnanců a jejich oborového vzdělání. Vždy bude záležet na osobnosti člověka a jak dokáže vést knihovnu, bez ohledu na to, jestli má nebo nemá knihovnické vzdělání.



Graf 19 - Nejvyšší dosažené vzdělání

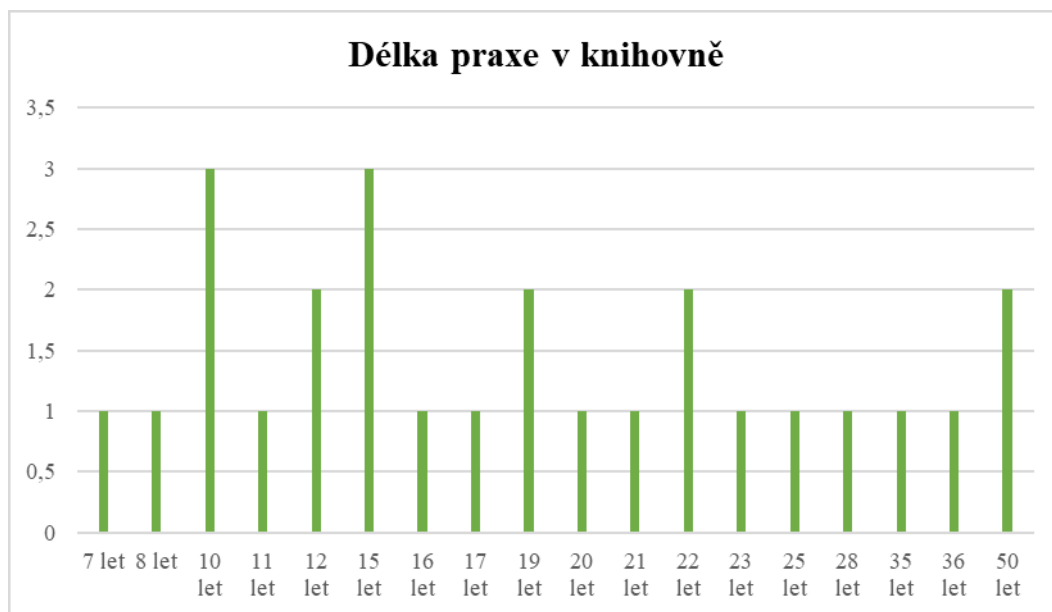
Nejvyšší dosažené vzdělání	Odpovědi	Procenta
VOŠ knihovnické	0	0 %
VOŠ neknihovnické	0	0 %
VŠ Bc. knihovnické	1	3,85 %
VŠ Bc. neknihovnické	1	3,85 %
VŠ Mgr. knihovnické	8	31 %
VŠ Mgr. neknihovnické	7	27 %
VŠ doktorandské knihovnické	5	19 %
VŠ doktorandské neknihovnické	3	12 %
Jiná	1	3,85 %
Celkem	26	100 %

Tabulka 32 - Nejvyšší dosažené vzdělání

Otázka 7. Délka vaší praxe v knihovně – povinná otevřená otázka

Nejkratší doba knihovnické praxe je uvedena *7 let*, a naopak nejdelší doba praxe je [sic] *50 let*. V průměru je pak praxe v rozmezí *od 15 let do 25 let*. V analýze z roku 2011/2012 je pouze všeobecný dotaz na pracovníky s více než desetiletou praxí. Ve vysokoškolských knihovnách to činilo 52,4 %. Analýza z roku 2016/2017 se již dotazovala na délku praxe u vedoucích a činila v průměru 21 let. Touto otázkou jsem se

dotazovala na případné zabředávání do stereotypů, ale z následujících odpovědí se zdá, že nic takového nenastalo.



Graf 20 - Délka praxe v knihovně

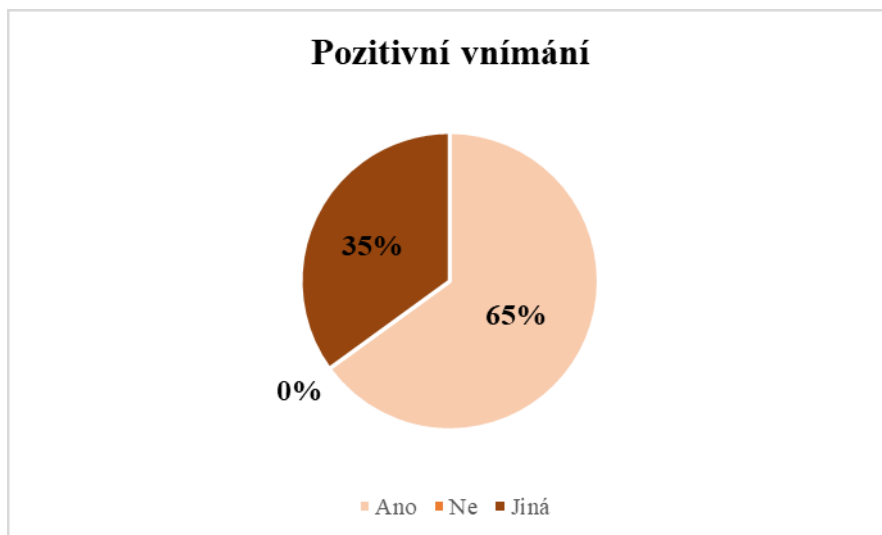
Délka praxe v knihovně	Odpovědi	Procenta
7 let	1	3,85 %
8 let	1	3,85 %
10 let	3	11,54 %
11 let	1	3,85 %
12 let	2	7,69 %
15 let	3	11,54 %
16 let	1	3,85 %
17 let	1	3,85 %
19 let	2	7,69 %
20 let	1	3,85 %
21 let	1	3,85 %
22 let	2	7,69 %
23 let	1	3,85 %
25 let	1	3,85 %
28 let	1	3,85 %
35 let	1	3,85 %
36 let	1	3,85 %
50 let	2	7,69 %
Celkem	26	100 %

Tabulka 33 - Délka praxe v knihovně

Možnosti vzdělávání zaměstnanců

Otázka 8. Vnímáte pozitivně, když zaměstnanec nemá přímo knihovnické vzdělání, ale vzdělání v oboru, na který se knihovna specializuje? – povinná uzavřená otázka

Šedesát pět procent vedoucích odpovědělo, že *ano*, vnímají tedy pozitivně pokud nemá zaměstnanec přímo knihovnické vzdělání. Nikdo neodpověděl *ne*, ale bylo 9 *jiných* odpovědí, které se shodovali na tom, že záleží na pozici, na kterou je přijímáný, a také na vlastnostech uchazeče.



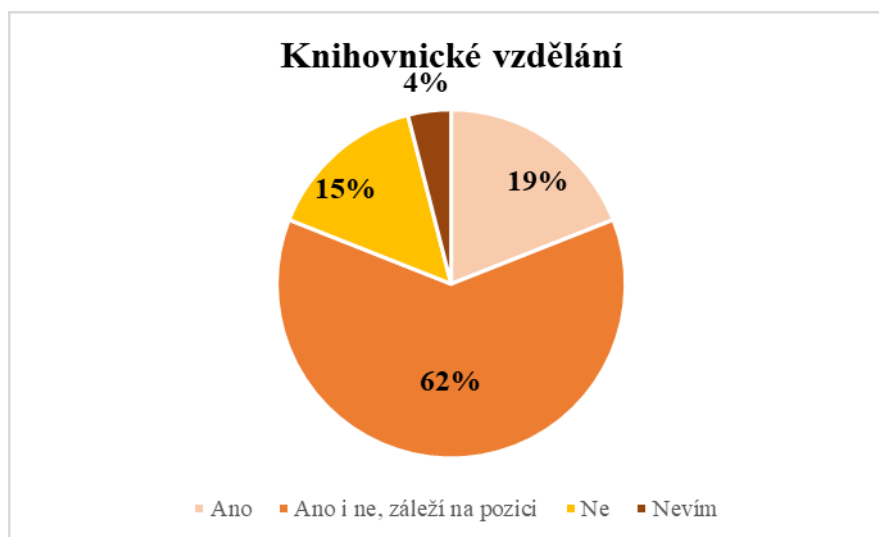
Graf 21 - Pozitivní vnímání

Pozitivní vnímání	Odpovědí	Procenta
Ano	17	65 %
Ne	0	0 %
Jiná	9	35 %
Celkem	26	100 %

Tabulka 34 - Pozitivní vnímání

Otázka 9. Domníváte se, že je potřeba mít stále v knihovně zaměstnance s čistě knihovnickým vzděláním? – povinná uzavřená otázka

Tato otázka měla zjistit, zda je potřeba mít v knihovně jen samé knihovníky. Je patrné, že je to otázka trochu v rozporu s *Koncepcí celoživotního vzdělávání*, která si klade za cíl, aby ve všech knihovnách byli pracovníci s knihovnickým vzděláním. Dle reakci vedoucích knihoven je jisté, že *záleží na pozici*, **62 %** (16 odpovědí) a **19 %** (5 odpovědí) se domnívá, že je potřeba mít čistě *knihovnický zaměřené* pracovníky. Jeden z dotazovaných se neuměl rozhodnout a **15 %** (4 odpovědí) se dokonce domnívá, že již tato potřeba *není*.



Graf 22 - Knihovnické vzdělání

Knihovnické vzdělání	Odpovědi	Procenta
Ano	5	19 %
Ano i ne, záleží na pozici	16	62 %
Ne	4	15 %
Nevím	1	4 %
Celkem	26	100 %

Tabulka 35 - Knihovnické vzdělání

Otázka 10. Umožňujete svým zaměstnancům se dále vzdělávat? – povinná uzavřená otázka

Zde byl předem dán předpoklad, že odpovědi budou pouze *ano*. Tento předpoklad potvrdilo 26 pozitivních odpovědí od vedoucích knihoven.



Graf 23 - Umožnění vzdělávání

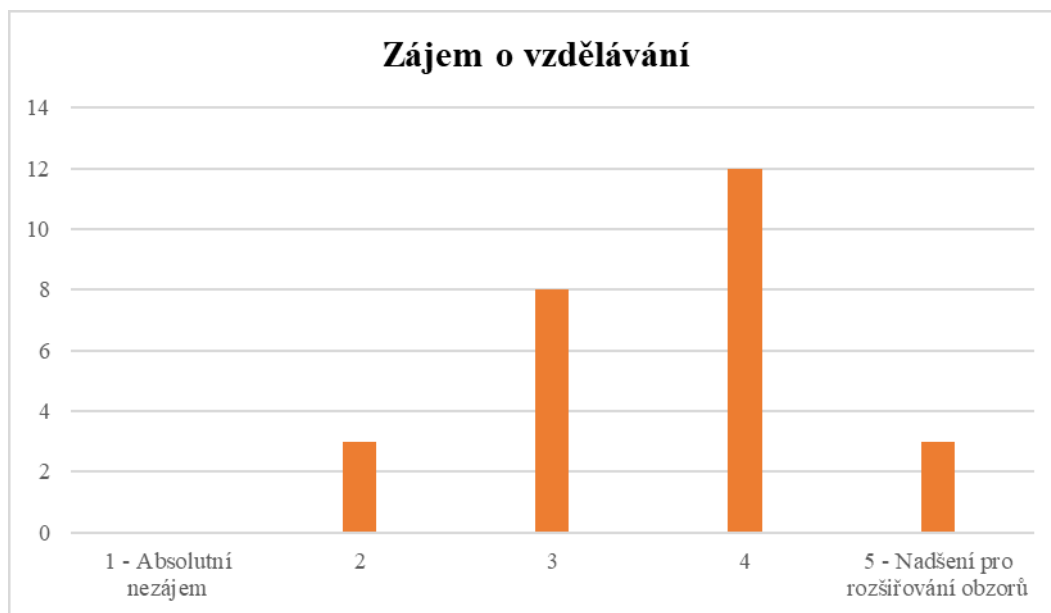
Knihovnické vzdělání	Odpovědi	Procenta
Ano	26	100 %
Ne	0	0 %
Celkem	26	100 %

Tabulka 36 - Umožnění vzdělávání

Otázka 11. Jak byste celkově ohodnotili zájem vašich zaměstnanců o další vzdělávání?

– nepovinná uzavřená otázka

Tato otázka si dávala za cíl zjistit, jaká je ochota zaměstnanců se dále vzdělávat z pohledu vedoucích knihoven. Odpovídat se mohlo pomocí škálového hodnocení, kdy 1 znamenala *absolutní nezáměr* a 5 *nadšení pro rozšiřování obzorů*. Pozitivní je, že nepadla ani jedna *jednička*. Hodnocení 2 bylo zvoleno pouze třikrát (12 %), hodnocení 3 bylo zvoleno osmkrát (31 %). Nejčastější bylo hodnocení 4, které zvolilo 12 vedoucích knihoven (46 %). Hodnocení 5 *nadšení pro rozšiřování obzorů* vybraly pouze tři vedoucí knihoven (12 %). Názor vedoucích knihoven se shoduje i s výsledky, které jsem zjistila v dotazníkovém šetření u zaměstnanců, kdy se nadpoloviční většina vzdělává.



Graf 24 - Zájem o vzdělávání

Zájem o vzdělání	Odpovědi	Procenta
1 Absolutní nezáměr	0	0 %
2	3	12 %
3	8	31 %
4	12	46 %
5 Nadšení pro rozšiřování obzorů	3	12 %
Celkem	26	100 %

Tabulka 37 - Zájem o vzdělávání

Otázka 12. Jaký typ vzdělávání byste preferovali pro další vzdělávání vašich zaměstnanců k prohlubování jejich kvalifikace? – povinná uzavřená otázka

Prohlubování kvalifikace je průběžné doplňování a obnovování znalostí pomocí různých kurzů, zacílené na danou profesi. Nemění to však rozsah nebo získání nové kvalifikace, která by mohla ovlivnit náplň práce jako je tomu u zvyšování kvalifikace. Nejvíce voleným typem prohlubování kvalifikace bylo *celoživotní vzdělávání* s 11 odpověďmi (42 %). Následoval *rekvalifikační kurz* s 8 odpověďmi (31 %). Nejméně získala možnost *interní vzdělávání v rámci vlastní knihovny*, 2 odpovědi (8 %) a jenom o jednu odpověď více má možnost *samostudiem*, 3 odpovědi (12 %). Dvakrát byla zvolena možnost *jiná* a zde byly navrženy jazykové kurzy nebo odborné specializované kurzy. Možnost *Erasmus+* nezískala žádnou reakci.



Graf 25 - Další vzdělávání – prohlubování

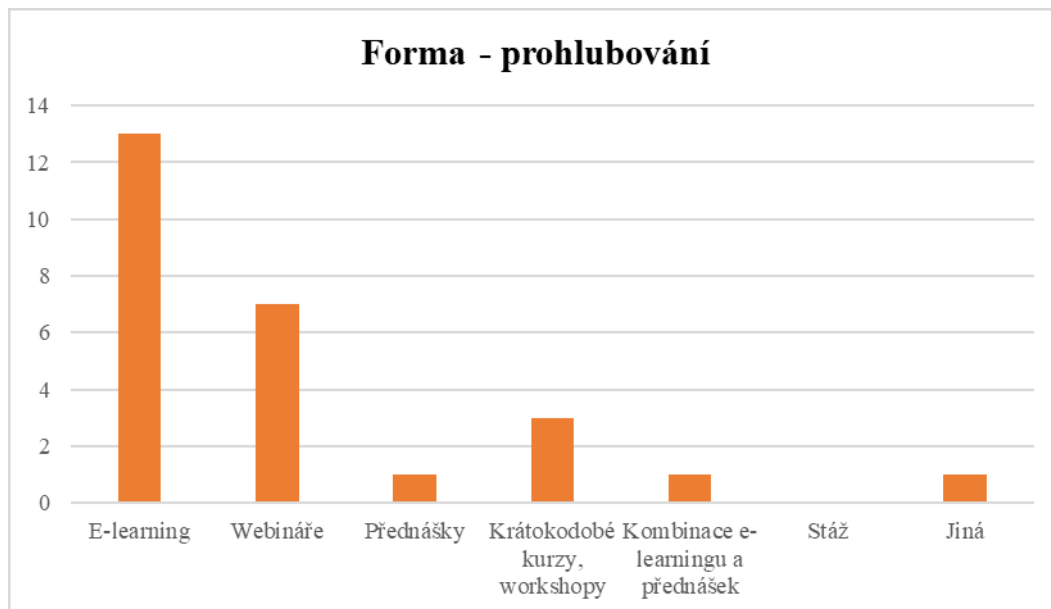
Další vzdělávání – prohlubování	Odpovědi	Procenta
Rekvalifikační kurz	8	31 %
Celoživotní vzdělávání	11	42 %
Samostudiem	3	12 %
Interní vzdělávání v rámci vlastní knihovny	2	8 %
Erasmus+	0	0 %
Jiná	2	8 %
Celkem	26	100 %

Tabulka 38 - Další vzdělávání – prohlubování

Otázka 13. A jakou formou? – povinná uzavřená otázka

Tato otázka doplňovala předcházející otázku, a to jakou formou by vedoucí preferovali možnost prohlubování kvalifikace u svých zaměstnanců. Jednoznačně vedla možnost formou *e-learningu* s 13 odpověďmi (50 %). Druhou nejčastější formou byly

webináře se 7 odpověďmi (27 %). Na stejné úrovni po jedné odpovědi byly *přednášky* a *kombinace e-learningu přednášek*. Tři odpovědi (12 %) získala forma *krátkodobých kurzů, workshopů*. Byla vybrána i možnost jiná, ale jednalo se o pouze vyjádření, že dotyčný nemá preferenci. Formou *stáže* nevybral nikdo z účastníků průzkumu.



Graf 26 - Forma – prohlubování

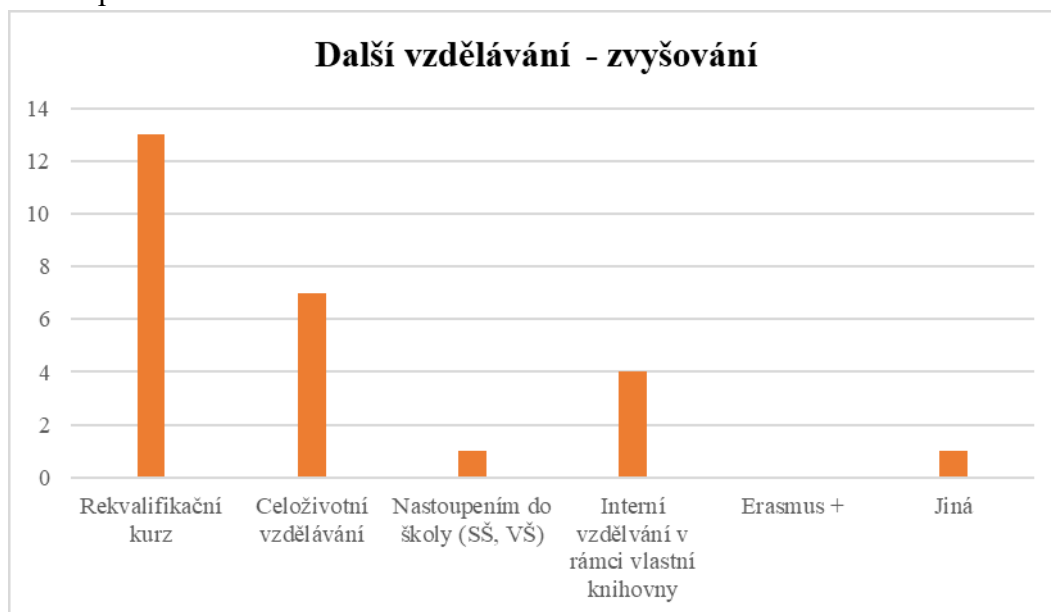
Forma – prohlubování	Odpovědi	Procenta
E-learning	13	50 %
Webináře	7	27 %
Přednášky	1	4 %
Krátkodobé kurzy, workshopy	3	12 %
Kombinace e-learningu a přednášek	1	4 %
Stáž	0	0 %
Jiná	1	4 %
Celkem	26	100 %

Tabulka 39 - Forma – prohlubování

Otázka 14. Jaký typ vzdělávání byste preferovali pro další vzdělávání vašich zaměstnanců ke zvyšování jejich kvalifikace? – povinná uzavřená otázka

Na rozdíl od prohlubování kvalifikace zvyšování kvalifikace rozšiřuje a zvyšuje kvalifikaci daného jedince. Jedná se především o nástup do školy nebo rekvalifikační kurz. Vedoucí knihoven nejdříve volili možnost, jakým typem by preferovali zvyšování kvalifikace u svých zaměstnanců a následně jakou formou. Nejčastější odpovědí, jakým typem, bylo *rekvalifikačním kurzem* se 13 odpověďmi (50 %). O polovinu méně měla možnost *celoživotního vzdělávání*, 7 odpovědí (27 %). Možnost *interní vzdělávání v rámci vlastní knihovny* získala 4 odpovědi (15 %). Nejméně získala možnost *nastoupením do školy*, pouze jedna odpověď (4 %). Tak jako u předcházející otázky na

prohlubování jeden z účastníků zvolil možnost *jiná*, a to s odpovědí bez preference. Žádnou odpověď nezískala možnost *Erasmus+*.



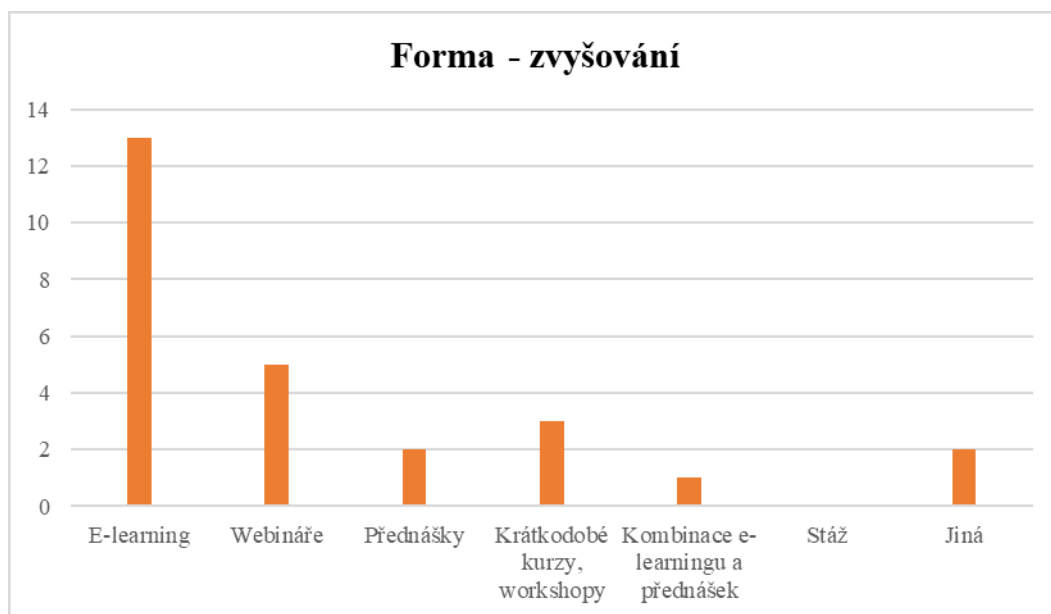
Graf 27 - Další vzdělávání – zvyšování

Další vzdělávání – zvyšování	Odpovědi	Procenta
Rekvalifikační kurz	13	50 %
Celoživotní vzdělávání	7	27 %
Nastoupením do školy (SŠ, VŠ)	1	4 %
Interní vzdělávání v rámci vlastní knihovny	4	15 %
Erasmus+	0	0 %
Jiná	1	4 %
Celkem	26	100 %

Tabulka 40 - Další vzdělávání – zvyšování

Otázka 15. A jakou formu vzdělávání? – povinná uzavřená otázka

Doplňující otázka, jakou formou by preferovali zvyšování kvalifikace. Tak jako u formy prohlubování nejvíce získala možnost *e-learning* s 13 odpověďmi (**50 %**). Celkově bylo rozložení podobné jako u otázky č. 13 – forma k prohlubování kvalifikace. Možnost *webinář* zvolilo 5 vedoucích knihoven (**19 %**). *Přednášky* získaly 2 odpovědi (**8 %**) a *krátkodobé kurzy, workshopy* si zachovaly stejný počet odpovědí jako u předcházející otázky č. 13, a to 3 odpovědi (**12 %**). Po jedné odpovědi získala možnost *kombinace e-learningu a přednášek*. Možnost *stáž* opět nezvolil nikdo. Objevily se také dvě odpovědi v možnosti *jiná*, a to již tradiční bez preference a možnost kombinované studium akreditovaného oboru.



Graf 28 - Forma – zvyšování

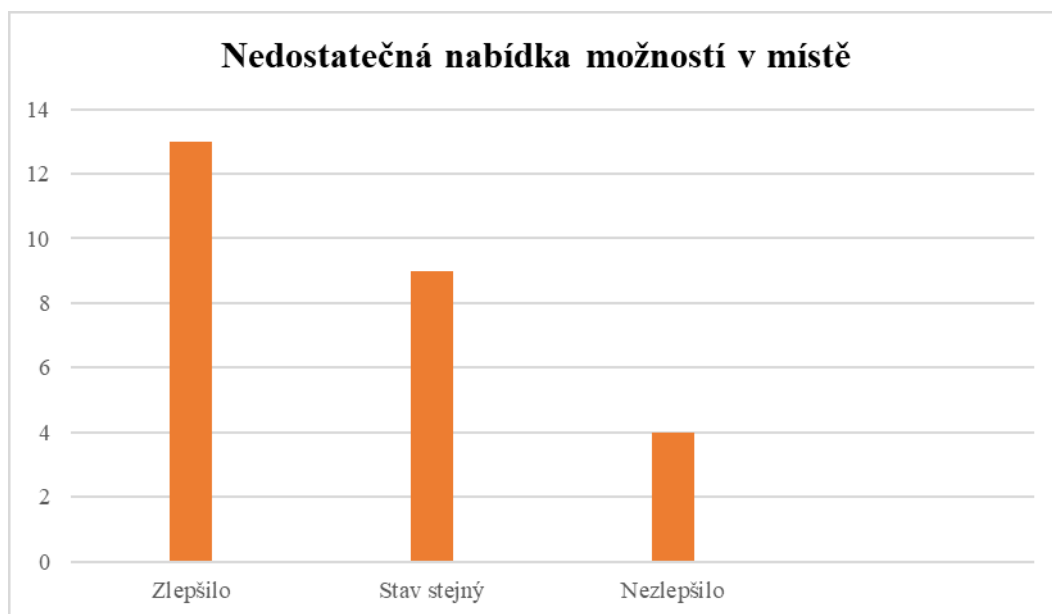
Forma – zvyšování	Odpovědi	Procenta
E-learning	13	50 %
Webináře	5	19 %
Přednášky	2	8 %
Krátkodobé kurzy, workshopy	3	12 %
Kombinace e-learningu a přednášek	1	4 %
Stáž	0	0 %
Jiná	2	8 %
Celkem	26	100 %

Tabulka 41 - Forma – zvyšování

Otázka 16. Myslíte si, že došlo k nějakému posunu v řešení níže uvedených problémů ohledně nabídek vzdělávání? – povinná uzavřená otázka s pěti body

Nedostatečná nabídka možností v místě

V analýze z roku 2011/2012 byla položena otázka ohledně problémů v nabídce vzdělávacích aktivit. Jako největší problém byla zjištěna nedostatečná nabídka v místě (31,2 %), následována časovou náročností (26,3 %) a absencí systematické nabídky (24,2 %), jedná se však o souhrnná čísla za specializované knihovny. V analýze z roku 2016/2017 se této problematice nevěnují, a proto jsem jí zahrnula do svého průzkumu, zda se stav zlepšil, zůstal stejný nebo se nezlepšil. První problém – *nedostatečná nabídka možností v místě* se dle 13 odpovědí (50 %) zlepšila, že je *stav stejný* pak zvolilo 9 vedoucích (35 %). Čtyři (15 %) se domnívají, že se stav *nezlepšil*. Jenom pro doplnění dat, dotazníkového průzkumu se zúčastnili zástupci z knihoven například z Prahy, Brna, Pardubic nebo Ostravy, takže se nejedná o jednostranné posouzení problematiky z jednoho místa.



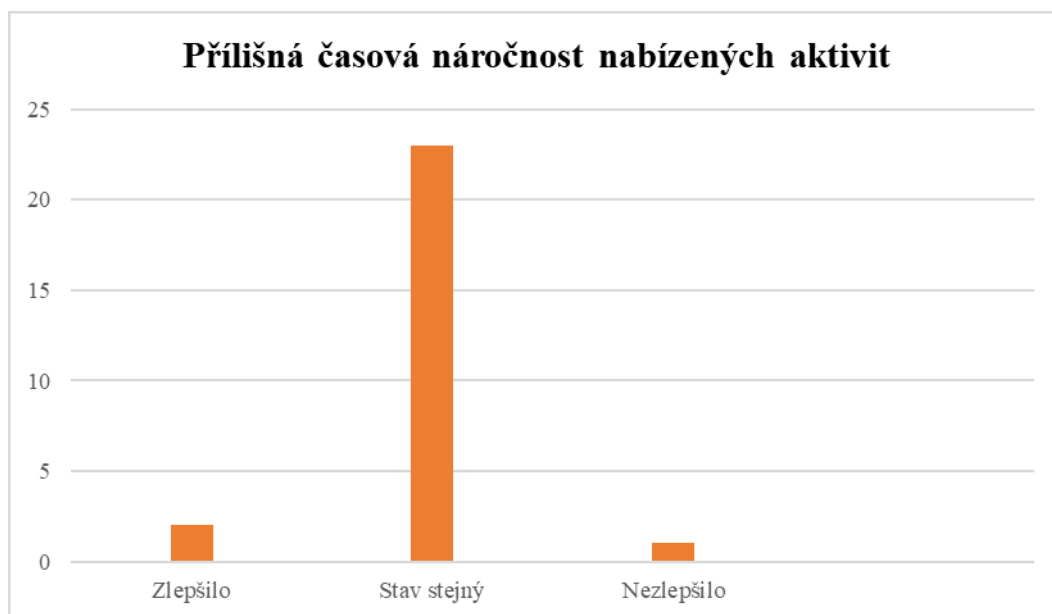
Graf 29 - Nedostatečná nabídka v místě

Nedostatečná nabídka možností v místě	Odpovědi	Procenta
Zlepšilo	13	50 %
Stav stejný	9	35 %
Nezlepšilo	4	15 %
Celkem	26	100 %

Tabulka 42 - Nedostatečná nabídka v místě

Přílišná časová náročnost nabízených aktivit

Druhý problém *časové náročnosti nabízených aktivit* zůstává stále *stejný*, 23 odpovědí (88 %). Pouze dva (8 %) se domnívají, že se situace *zlepšila* a pouze jeden (4 %), že *nezlepšila*. Tento problém bude asi dlouhotrvající, a hlavně bude záviset na tom, na jaký druh aktivity se zrovna nahlíží. Je očividné, že rekvalifikační kurz bude mít vždy větší časovou náročnost než například jednodenní kurz práce s Wordem.



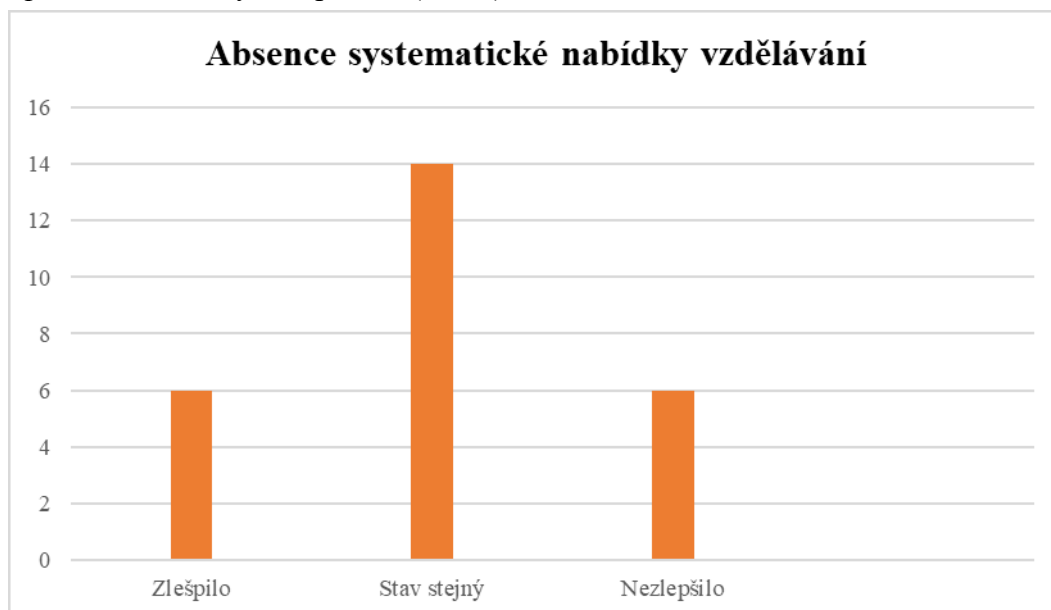
Graf 30 - Přílišná časová náročnost nabízených aktivit

Přílišná časová náročnost nabízených aktivit	Odpovědí	Procenta
Zlepšilo	2	8 %
Stav stejný	23	88 %
Nezlepšilo	1	4 %
Celkem	26	100 %

Tabulka 43 - Přílišná časová náročnost nabízených aktivit

Absence systematické nabídky vzdělávání

Třetí hlavní problém je *absence systematické nabídky*, která taktéž zůstává ve *stejném stavu*, 14 odpovědí (54 %). Vyrovnaný názor je však se stavem *zlepšilo* a *nezlepšilo*, oba získaly 6 odpovědí (23 %).



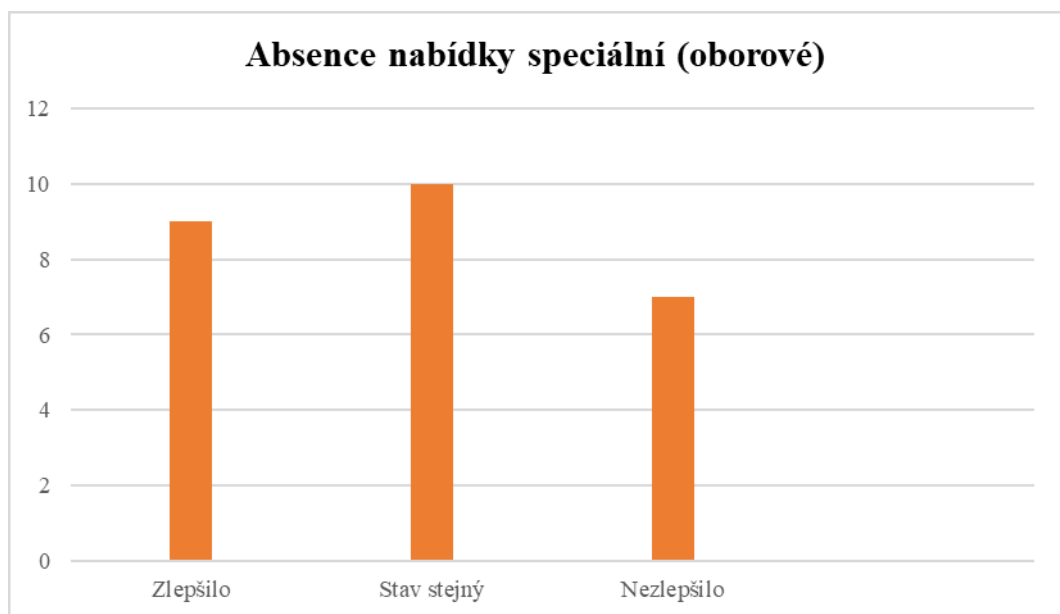
Graf 31 - Absence systematické nabídky vzdělávání

Absence systematické nabídky vzdělávání	Odpovědí	Procenta
Zlepšilo	6	23 %
Stav stejný	14	54 %
Nezlepšilo	6	23 %
Celkem	26	100 %

Tabulka 44 - Absence systematické nabídky vzdělávání

Absence nabídky speciální (oborové)

Čtvrtým problémem je absence speciální (oborové) nabídky, zde problematika opět zůstává na *stejném stavu*, 10 odpovědí (**38 %**). Ovšem dle analýzy z roku 2011/2012 je patrné zlepšení tohoto problému (19,4 %). Srovnávají zde data z roku 1998 kdy se jednalo o problém číslo dva (52,3 %) a v roce 2004 se tento problém vyhoupl na první místo (44,2 %). Čili absence speciální nabídky se postupně zlepšuje, ale asi ne příliš dostatečně. 9 účastníků (**35 %**) se pak domnívá, že se stav *zlepšil* a o dvě odpovědi (**27 %**) méně je, že se stav *nezlepšil*.



Graf 32 - Absence nabídky speciální (oborové)

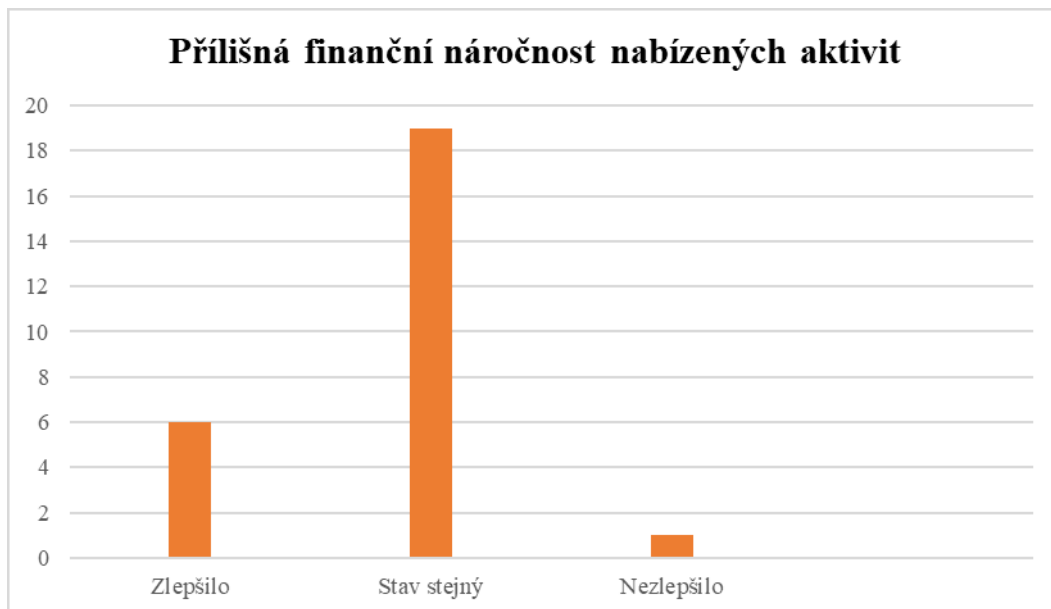
Absence nabídky speciální (oborové)	Odpovědí	Procenta
Zlepšilo	9	35 %
Stav stejný	10	38 %
Nezlepšilo	7	27 %
Celkem	26	100 %

Tabulka 45 - Absence nabídky speciální (oborové)

Přílišná finanční náročnost nabízených aktivit

Poslední problém je finanční náročnost. Stejně jako absence speciální nabídky se i finanční problematika výrazně zlepšila. V roce 1998 se jednalo o třetí problém (51,1 %),

ovšem v roce 2004 se dělil o jedno z posledních míst s časovou náročností (29,8 %). Dle posledních dat z roku 2011/2012 je již na posledním místě (18,3 %). Podle mého nového průzkumu je *stav stejný*, 19 odpovědí (73 %). Šest účastníků (23 %) se domnívá, že se stav *zlepšil* a pouze jeden (4 %) tvrdí, že se *nezlepšil*.



Graf 33 - Přílišná finanční náročnost nabízených aktivit

Přílišná finanční náročnost nabízených aktivit	Odpovědí	Procenta
Zlepšilo	6	23 %
Stav stejný	19	73 %
Nezlepšilo	1	4 %
Celkem	26	100 %

Tabulka 46 - Přílišná finanční náročnost nabízených aktivit

Pracovně právní hledisko vzdělávání zaměstnanců

Otázka 17. Jakou formou máte dohodnuto prohlubování kvalifikace (§ 230, Hlava III, Zákoník práce 262/2006 Sb.) u zaměstnance? - povinná otevřená otázka – 26 odpovědí
a Otázka 18. Jaké podmínky máte stanoveny? - nepovinná otevřená otázka – 17 odpovědí

Otázky č. 17 a č. 18 byly formou otevřených odpovědí a vzhledem k tomu, že se vzájemně doplňují, tak budou zodpovězeny najednou. Souhrnně se dá říct, že u prohlubování kvalifikace má většinou zaměstnanec a zaměstnavatel dohodu ústní a záleží na důvěře obou stran. Zaměstnanci navštěvují především kurzy, školení, akce a konference. Zaměstnanci je mohou navštěvovat během své pracovní doby nebo případným napracováním hodin či dny osobního rozvoje.

Otázka 19. Jakou formou máte dohodnuto zvyšování kvalifikace (§ 231, Hlava III, Zákoník práce 262/2006 Sb.) u zaměstnance? - povinná otevřená otázka - 26 odpovědí

Otázka 20. Jaké podmínky máte stanoveny? - nepovinná otevřená otázka – 18 odpovědí

Tak jako u předcházející dvojice otázek i zde si dovolím odpovědět na otázky č. 19 a č. 20 najednou. Pokud má zaměstnanec zájem se vrátit opět do školy a zvyšovat si tak kvalifikaci, tak je s ním podepsána kvalifikační smlouva. Jinak u ostatních záleží na vzájemné dohodě, týká se především návštěv krátkodobých kurzů. Podmínky nemá stanoveny nikdo, ale dá se předpokládat, že pokud bude podepsána kvalifikační smlouva, tak nějaké, byť zákonné, podmínky vzniknou.

Otázka 21. Umožňujete zaměstnanci využívat těchto výhod při zvyšování kvalifikace? – nepovinná uzavřená otázka

Na základě zákona 262/2006 Sb. je umožněno zaměstnanci využívat studijního volna na vyučování, přípravu na zkoušku nebo vypracování a obhajobu absolventské práce. Tento nárok vzniká pouze při zvyšování kvalifikace a vyplývá ze zákona, není k tomu potřeba žádná kvalifikační dohoda. Nejčastěji umožňují zaměstnavatelé svým zaměstnancům *studijní volno na vyučování*, 10 odpovědí (38 %). Jednu odpověď (4 %) získalo *studijní volno na přípravu na zkoušku*. Dvě odpovědi (8 %) pak *studijní volno na vykonání zkoušky*. Hojně byla využita možnost *jiná*, kdy byly reakce takové, že buď s tím nemají zkušenost nebo pokud by měli podepsanou kvalifikační dohodu, tak zaměstnanci budou umožněny všechny zákonné výhody. Objevily se zde i čtyři prázdné odpovědi, které jsou započítány do možnosti *jiná*, aby zůstal zachovaný jednotný poměr odpovědí.



Graf 34 - Výhody pro zaměstnance

Výhody pro zaměstnance	Odpovědi	Procenta
Studijní volno na vyučování	10	38 %
Studijní volno na přípravu na zkoušku	1	4 %
Studijní volno na vykonání zkoušky	2	8 %
Studijní volno na přípravu na státní závěrečnou zkoušku	0	0 %
Studijní volno na vykonání státní závěrečné zkoušky	0	0 %
Studijní volno na vypracování a obhajobu absolventské práce	0	0 %
Jiná	13	50 %
Celkem	26	100 %

Tabulka 47 - Výhody pro zaměstnance

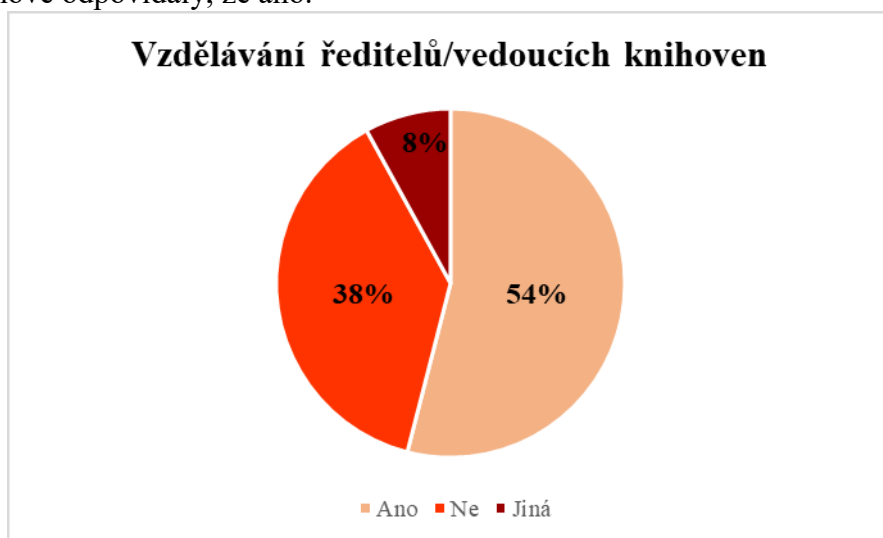
Otázka 22. Je ve vaší instituci vnímáno pozitivně, pokud se chtějí vaši zaměstnanci dále vzdělávat? – povinná otevřená otázka

U této otázky bylo cílem zjistit, zda vznikají nějaké překážky buď finanční nebo personální, které by mohly bránit ve vzdělávání zaměstnanců. Ovšem stoprocentní odpověď všech vedoucích knihoven, že žádné překážky nejsou a vzdělávání zaměstnanců je vnímáno pozitivně, mluví o jasném opaku.

Další vzdělávání ředitelů/vedoucích knihoven

Otázka 23. Je po vás osobně vyžadováno dále se vzdělávat? – povinná uzavřená otázka

Vzhledem k tomu, že i vedoucí knihoven jsou sami zaměstnanci, tak mě zajímalo, zda je na ně vyvíjen nějaký tlak, co se vzdělávání týče. Čtrnáct z nich (54 %) odpovědělo, že *ano* a 10 z nich (38 %), že *ne*, ale na základě dalších odpovědí je patrné, že i když na ně tlak vyvíjen není, sami se vzdělávat chtějí. Byly zde i dvě odpovědi v možnosti *jiná*, ale obsahově odpovídaly, že *ano*.



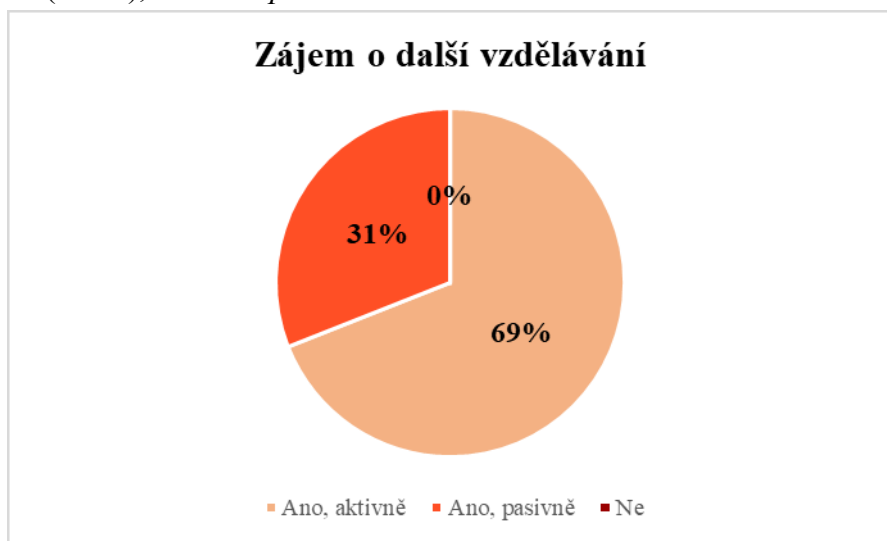
Graf 35 - Vzdělávání ředitelů/vedoucích knihoven

Vzdělávání ředitelů/vedoucích knihoven	Odpovědí	Procenta
Ano	14	54 %
Ne	10	38 %
Jiná	2	8 %
Celkem	26	100 %

Tabulka 48 - Vzdělávání ředitelů/vedoucích knihoven

Otázka 24. Zajímáte se sami o možnosti dalšího vzdělávání? – povinná uzavřená otázka

Tato otázka jasně potvrzuje, že i když respondenti nedali možnost ano u předchozí otázky, tak je u nich motivace se vzdělávat. 18 odpovědělo (**69 %**), že *ano – aktivně* a 8 odpovědělo (**31 %**), že *ano – pasivně*. Možnost *ne* nikdo nezaškrtl.



Graf 36 - Zájem o další vzdělávání

Zájem o další vzdělávání	Odpovědí	Procenta
Ano – aktivně	18	69 %
Ano – pasivně	8	31 %
Ne	0	0 %
Celkem	26	100 %

Tabulka 49 - Zájem o další vzdělávání

Otázka 25. Pokud ano, odkud informace čerpáte? – nepovinná uzavřená otázka

Tato otázka byla určena pro ty, kteří odpověděli ano. Tak jako v dotazníku u zaměstnanců, tak i zde vedou *e-mailové konference*, 21 odpovědí (**81 %**). Možnost *newsletter institucí* nebyl nikým zvolen samostatně, ale byl desetkrát v kombinaci s e-mailovou konferencí, tato kombinace je započítána do výsledku e-mailové konference. Je to z důvodu toho, že Google formulář řadil data dle toho, který byl zvolen první. Možnost *někdo mi o tom řekne – kolega/kolegyně* využívají dva z nich (**8 %**) a *samostatné hledání* pak tři z nich (**12 %**).



Graf 37 - Zdroj dalšího vzdělávání

Zdroj dalšího vzdělávání	Odpovědi	Procenta
E-mailové konference	21	81 %
Newsletter institucí	0	0 %
Někdo mi o tom řekne	2	8 %
Samostatným hledáním	3	12 %
Celkem	26	100 %

Tabulka 50 - Zdroj dalšího vzdělávání

Otázka 26. Pokud se nezajímáte o možnosti dalšího vzdělávání, jaký je důvod? – nepovinná otevřená otázka

Tato otázka byla směřována na ty, kteří by odpověděli ne, ale vzhledem k tomu, že tak nikdo neodpověděl, tak zůstává otázka bez odpovědi.

Závěr

Na závěr měli ředitelé a vedoucí knihoven možnost vyjádřit se k tématu a zanechat na sebe kontakt pro následující rozhovor. Vše bylo na dobrovolné bázi. Možnosti zanechat doplňující komentář využil pouze jeden z účastníků průzkumu a jednalo se pouze o potvrzení jeho odpovědi v průběhu vyplňování dotazníku.

3.4. Analýza rozhovorů s řediteli/vedoucími vysokoškolských knihoven

Rozhovory s vedoucími vysokoškolských knihoven probíhaly ve dnech 12. října, 15. října a 2. listopadu 2020. Účastníky rozhovoru jsem vybírala na základě zanechaného kontaktu v dotazníku, kde mohli vyplnit buď e-mailovou adresu nebo telefonní číslo. Vše bylo na dobrovolné bázi. Takto zanechaných kontaktů bylo celkem 9, z nichž jsem na základě náhodně vybraného vzorku oslovila 5 z nich, a to pomocí e-mailu. Pozitivních odpovědí se mi dostalo pouze u 4 z nich, ostatní bohužel nijak nezareagovali ani kladně, ani záporně. Přesto i tento výzkumný vzorek splňoval různé rozložení, jak věkové a vzdělanosti, tak i v zastoupení z různých velikých knihoven nebo délky praxe.

Účastníci rozhovoru měli možnost se před rozhovorem na vše zeptat, a také jim byl dopředu zaslán informovaný souhlas s informacemi o průběhu výzkumu. Podoba informovaného souhlasu je v příloze této diplomové práce. V rámci informovaného souhlasu a také v úvodu rozhovoru byli všichni účastníci rozhovoru informováni o tom, že nemusí na jakoukoliv otázku odpovědět, pokud by jim byla například nepříjemná a také, že mohou kdykoliv rozhovor ukončit bez udání důvodů. Této možnosti nikdo nevyužil. V jednom případě bylo využito možnosti nezveřejnění pasáže z rozhovoru z osobních důvodů.

Všechny rozhovory probíhaly online formou i s ohledem na hygienická opatření zavedená vládou ČR a uskutečnily se přes platformy Skype a MS Teams. Průběhy rozhovorů byly znamenány na záznamník v mobilním zařízení a účastníci na to byli vždy předem upozorněni. Nejkratší rozhovor trval 54 minut a nejdelší 1 hodinu a 45 minut. Dva rozhovory byly v průběhu přerušeny, jeden z důvodu výpadku proudu a druhý z důvodu pracovních povinností. Jeden rozhovor byl dokončen ještě v ten den a druhý s několikadenním odstupem. Po ukončení rozhovorů byli účastníci znovu obeznámeni s následujícím postupem výzkumu. Pořízené zvukové záznamy byly následně přepsány a plně anonymizovány. Jednotliví účastníci rozhovorů byli zakódováni jako Vedoucí 1–4, toto číslování neodpovídá tomu, v jakém pořadí probíhal rozhovor. Celé přepisy rozhovorů jsou k nahlédnutí u diplomantky.

Vedoucí 1	12 let praxe, VŠ Mgr. knihovnické
Vedoucí 2	15 let praxe, VŠ PhD. knihovnické
Vedoucí 3	15 let praxe, VŠ Mgr. neknihovnické
Vedoucí 4	35 let praxe, VŠ PhD. knihovnické

Tabulka 51 - Účastníci rozhovorů – ředitelé/vedoucí knihoven

Rozhovor byl veden polostrukturovanou formou, kdy byly předem připraveny otázky k jednotlivým okruhům a zároveň byly v průběhu rozhovoru doplňovány dalšími relevantními otázkami k tématu. Otázky byly rozděleny na tematické okruhy – absolventi odborných škol, zaměstnanci, formy vzdělávání a Koncepce. Analýza bude provedena rámcovou analýzou, kdy jednotlivá tematická data, které vznikla z analýzy rozhovorů, budu porovnávat a vyhodnocovat vždy pod hlavní otázkou, která zazněla během rozhovoru u každého účastníka.

3.4.1. *Analýza okruhu – absolventi odborných škol*

Prvním okruhem bylo zjištění názorů na to, jak vedoucí pohlíží na současný stav připravenosti absolventů různých stupňů odborného vzdělání. Odkud k nim přicházejí zájemci o práci a zda nabízejí studentům možnost absolvování praxe. Zajímalo mě také jejich názor na dobu jejich studia a jestli zaznamenali nějakou změnu v tom, co se učí v současnosti.

Otázka 1. Myslíte si, že jsou studenti oboru knihovnictví a informačních studií na práci v knihovně dobře připraveni?

U této otázky mě zajímalo, jak vedoucí vnímají připravenost absolventů z různých stupňů vzdělání z odborných škol, zda jsou dostatečně připraveni a schopni nastoupit do pracovního poměru. Všichni Vedoucí se shodli, že jsou studenti dostatečně připraveni na práci v knihovně, je však potřeba zapracování, ale dokáží se to rychle naučit. Výhodou se ukázali být studenti ze středních knihovnických škol, kteří mají již praktické znalosti a vědí co mohou od knihovny očekávat. Vedoucí 1 poznamenal, že vysoké školy už studenty připravují na „*technologickou nástavbu*“ oproti praktičtější střední knihovnické škole.

Účastník rozhovoru	Profil účastníka	Data z rozhovorů
Vedoucí 1	12 let praxe, VŠ Mgr. knihovnické	- Ano - Výhoda studentů oborových SŠ - Vysoké školy – technologická nástavba
Vedoucí 2	15 let praxe, VŠ PhD. knihovnické	- Ano - Mají kompetence se to rychle naučit - Oborové SŠ studenti ví, co od knihovny očekávat
Vedoucí 3	15 let praxe, VŠ Mgr. neknihovnické	- Ano - Potřeba zapracovat
Vedoucí 4	35 let praxe, VŠ PhD. knihovnické	- Ano

Tabulka 52 - Odpovědi k otázce 1.

Otázka 2. Jedním z bodů Koncepce celoživotního vzdělávání knihovníků je větší propojenost knihoven se školami, aby byli studenti připraveni na reálné potřeby. Když zavzpomínáte na svou dobu studia, měl/a jste pocit, že jste připraven/a na práci v knihovně?

Jak už bylo uvedeno v textu diplomové práce v kapitole 2. *Možnosti odborné přípravy vysokoškolských knihovníků*, jedním z bodů Koncepce ČVZ knihovníků je větší propojenost teorie s praxí. Chtěla jsem tedy zjistit, jak tomu bylo v minulosti a zároveň jak je tomu dnes. Odpovědi Vedoucích jsou různé, a to z důvodů různé doby, kdy studovali, za jakých podmínek, a také kde studovali. Vedoucí 1 poznamenal, že mu to přineslo především schopnost formulovat myšlenky a lepší schopnost komunikace směrem k vedení, protože ukončoval vysokoškolské studium těsně před nástupem na pozici ředitele knihovny. Zároveň zmiňuje, že mu škola dala více než praxe. Vedoucí 2 shrnuje, že současní studenti mají lepší jazykovou vybavenost, znalost technologií a nebojí se vystupovat a prezentovat své poznatky. Vedoucí 3 nastoupil na studia až po několikarocní práci v knihovně, a to proto, aby si doplnil právě teoretické znalosti a získal tak celkový obrázek o knihovnictví. Navrhuje však větší zapojení praxe do výuky, aby si studenti mohli věci vyzkoušet během studia. Vedoucí 4 podotýká, že za dob jeho studia byla lepší propojenost praxe s teorií i připravenost na práci v knihovně. Poukazuje také na to, že je rozdíl mezi tím, co se učilo tehdy a dnes, uvádí například odklon od katalogizování. Tuto problematiku jsem již otevřela během představování kurikul jednotlivých vysokých škol, kde u některých škol změna akreditace znamenala posun jiným směr, než byl doposud. Jestli to jsou změny k lepšímu či horšímu, budeme moci posoudit až časem a praxí.

Zároveň Vedoucí 4 uvádí, že problematika toho, jestli je student připraven nebo ne, je ve špatné propojenosti požadavků vedoucích knihoven a absolventů, protože sami vedoucí nemusí mít odborné vzdělání a neví tedy, co přesně požadovat po zájemcích o práci. Což může způsobovat i to, že knihovnictví není povolání vázané, tudíž se do knihoven může přihlásit kdokoli.

Účastník rozhovoru	Profil účastníka	Data z rozhovorů
Vedoucí 1	12 let praxe, VŠ Mgr. knihovnické	- Formovat myšlenky - Větší přínos školy než praxe
Vedoucí 2	15 let praxe, VŠ PhD. knihovnické	- Větší jazyková vybavenost - Znalost technologií - Prezentační dovednosti
Vedoucí 3	15 let praxe, VŠ Mgr. neknihovnické	- Práce v knihovně, po té studium

		- Zapojení více předmětu praxe do výuky
Vedoucí 4	35 let praxe, VŠ PhD. knihovnické	<ul style="list-style-type: none"> - Dobrý základ SŠ - Velký rozestup mezi ukončením SŠ a nástupem VŠ - Lepší propojenost praxe s teorií - Rozdíl mezi tím, co se učilo tehdy a dnes - Špatná propojenost požadavků vedoucích knihoven a absolventů - Knihovnictví není vázané povolání

Tabulka 53 - Odpovědi k otázce 2.

Otázka 3. Z jakých škol k vám přicházejí zájemci o práci?

Zajímalo mě, jestli zájemci o práci v knihovně přicházejí i z jiných oborů než knihovnických. Ukázalo se, že životopis posílají především zájemci o práci, kteří mají knihovnické vzdělání. Uchazeči mají většinou knihovnické školy, které se nacházejí ve městě, kde se nachází i daná knihovna, u které mají zájem o práci. U Vedoucího 1 převažoval Kabinet informačních studií a knihovnictví a na druhém místě opavské knihovnické školy. Vedoucí 2 a Vedoucí 4 mají převážně zájemce z Ústavu informačních studií a knihovnictví. Navíc u Vedoucího 2 je zájem o práci i z Kabinetu informačních studií a knihovnictví. Vedoucí 4 má ve svém kolektivu i zaměstnance z Přírodovědecké fakulty nebo historie. U Vedoucího 3 se pak jedná o Kabinet informačních studií a knihovnictví, Ústav informačních studií a knihovnictví, a také jim chodí zájemci z Filozofické fakulty jejich univerzity.

Je pozitivní, že mají absolventi knihovnických škol zájem pracovat v knihovnách a neodcházejí na jiné pracovní pozice.

Účastník rozhovoru	Profil účastníka	Data z rozhovorů
Vedoucí 1	12 let praxe, VŠ Mgr. knihovnické	<ul style="list-style-type: none"> - KISK - Knihovnictví Opava
Vedoucí 2	15 let praxe, VŠ PhD. knihovnické	<ul style="list-style-type: none"> - ÚISK - KISK
Vedoucí 3	15 let praxe, VŠ Mgr. neknihovnické	<ul style="list-style-type: none"> - KISK - ÚISK - Filozofická fakulta
Vedoucí 4	35 let praxe, VŠ PhD. knihovnické	<ul style="list-style-type: none"> - ÚISK - Přírodovědecká fakulta, Pedagogická fakulta, Historie

Tabulka 54 - Odpovědi k otázce 3.

Otázka 4. Je ve vaší knihovně zájem o praxe během studia? Za jakých podmínek byste přijmuli studenta na praxi? Co brání v přijetí studenta na praxi? Když se student osvědčí, nabídnete mu následně práci?

U těchto otázek byla dána hypotéza, že pokud se student během praxe osvědčí, tak mu může být nabídnuta práce buď na plný úvazek nebo alespoň brigádně. Tato hypotéza se potvrdila pouze u Vedoucího 2, kdy studenti, kteří k nim docházejí na praxi a prokáží, že jsou schopní, tak jim nabídnou práci, byť i jako brigádu. V knihovně Vedoucího 1 převažují zájemci o praxi ze střední a vyšší odborné školy nad těmi z vysoké školy. Nezájem studentů o praxi z vysoké školy může být způsoben malým zájem o předmět praxe nebo jeho nízkou akreditací na vysoké škole. Zatím se však Vedoucímu 1 nenaskytla příležitost následně po absolvování praxe nabídnout studentovi práci, „*ale oni si nás najdou, napíší – my jsme u vás byli na praxi a tak. [...], inzerujeme třeba volné místo, tak oni se hlásí a třeba se připomenou, ale že bychom jim to nějak cíleně dávali, to ne.*“ U Vedoucího 3 naopak ještě žádná praxe neproběhla, důvodem není jejich nezájem o poskytování praxe studentům, ale je to nejspíše způsobeno lokací knihovny, která je pro studenty odborných škol daleko. Knihovna Vedoucího 4 svým typem neumožňuje praxe během studia, ale v současnosti zde pracují dva zaměstnanci, kteří studují a tato práce je jim uznána jako praxe. Vedoucí 4 však vzpomíná ještě z doby svého předešlého zaměstnání, kdy „*byl takový zájem o praxi, že jsme měli pracovníka na poloviční úvazek, který se o ty praktikanty staral, protože tam bývalo souběžně kolem 40 lidí za školní rok*“.

Ochota knihoven přijímat studenty na praxi je dobrým krokem k tomu, aby byli studenti připraveni pro start do práce po ukončení studia. Zároveň mohou během praxe najít svého budoucího zaměstnavatele.

Účastník rozhovoru	Profil účastníka	Data z rozhovorů
Vedoucí 1	12 let praxe, VŠ Mgr. knihovnické	- Ano - Více SŠ a VOŠ než VŠ - Práci nenabízejí
Vedoucí 2	15 let praxe, VŠ PhD. knihovnické	- Ano - Po osvědčení zůstávají v knihovně
Vedoucí 3	15 let praxe, VŠ Mgr. neknihovnické	- Praxe zatím žádná neproběhla, ale není to problém - Důvodem může být lokace knihovny – daleko od knihovnických škol
Vedoucí 4	35 let praxe, VŠ PhD. knihovnické	- Kvůli typu knihovny se zde nechodí na praxe - Dva zaměstnanci zde pracují během studia – uznatelná praxe

Tabulka 55 - Odpovědi k otázce 4.

Otázka 5. Měli byste zájem, aby studenti zpracovávali (třeba formou bakalářky nebo diplomové práce) nějaké téma, na které ve vaší knihovně narážíte, ale nemáte na něj kapacitu ho zpracovat? Ocenili byste případnou databázi, kam byste mohli toto téma napsat a knihovnické vysoké školy by jej mohly zpracovat „na míru“?

U Vedoucího 1 jsem je nepoložila z toho důvodu, že k nim na praxe chodí převážně studenti středních škol. S pozitivní zkušeností se setkal Vedoucí 2. Jedná se většinou o situaci, kdy studenta čeká napsání závěrečné práce a knihovna mu nabídne možné téma, které by mohl zpracovat pro ni. Jak sám říká: „*ono je to praktické i pro ně, pracují na něčem v práci, v pracovní době, a je to myslím efektivní pro obě strany.*“ Vedoucí 3 se setkal s tím, že studenti na fakultě elektrotechniky z jejich univerzity proaktivně vytvářejí a vymýšlejí nový knihovní systém pro knihovnu. Většinou se o tom v knihovně dozvídají až při zpracování závěrečných prací. Bohužel, nikdo s nimi tyto práce nekonzultuje, tak vznikají velmi zajímavé projekty jako například „*evidence třeba v excelu*“. Během rozhovoru však zazněl rovnou návrh na téma, které by bylo pro knihovnu přínosné, a to datový repozitář vědeckých dat. Vedoucí 4 zaujímá k tomu celému skeptický postoj, protože má zkušenosti, že závěrečná práce nemusí vždy vzniknout v požadovanou dobu a potřebné kvalitě.

Účastník rozhovoru	Profil účastníka	Data z rozhovorů
Vedoucí 1	12 let praxe, VŠ Mgr. knihovnické	- Vynecháno z důvodu převažujících SŠ studentů na praxi
Vedoucí 2	15 let praxe, VŠ PhD. knihovnické	- V návaznosti na studium a nabídnutí zpracování závěrečné práce - V současnosti se zde píše dvě diplomové práce
Vedoucí 3	15 let praxe, VŠ Mgr. neknihovnické	- Aktivní studenti z fakulty elektrotechniky - Návrh tématu na datový repozitář vědeckých dat
Vedoucí 4	35 let praxe, VŠ PhD. knihovnické	- Skeptický postoj - Nemusí vzniknout v požadovaný čas a kvalitě - Jako odborný konzultant závěrečné práce

Tabulka 56 - Odpovědi k otázce 5.

3.4.2. Analýza okruhu – zaměstnanci

V této části okruhu se budu zabývat tím, jak vnímají vedoucí vztah zaměstnanců k dalšímu vzdělávání.

Otázka 6. Dle Standardu pro dobrou knihovnu by měl knihovník věnovat ročně dalšímu oborovému vzdělání minimálně 48 hodin. Splňují tento požadavek vaši zaměstnanci?

V této otázce mě zajímalo, zda je požadavek na odborné vzdělávání splňován. Z výsledků analýzy z roku 2016/2017 se ukázalo, že dalšímu vzdělávání se specializované knihovny v průměru věnují 27 hodin ročně. U vysokoškolských knihoven se jedná v průměru o 31 hodin ročně [Pillerová 2018b, s. 179].

Podle vyjádření jednotlivých Vedoucích se dá říci, že v průměru požadavek splňují. Někteří zaměstnanci se vzdělávají více a někteří méně, způsobeno to může být například pracovní pozicí. Shrnuje to Vedoucí 1 *„jsou tací, kteří se k tomu moc nemají, ale zase, když je něco v tom oboru, to jsou třeba jmenní katalogizátoři, věcní katalogizátoři, tak oni se vzdělávají v rámci nějakých svých aktivit, které jsou na té univerzitě. Dávají si spíš podpůrná školení, nemají moc zájem o jiné záležitosti nebo témata, ale spíše to své – v té pracovní činnosti, kterou vykonávají. Ale pak jsou tací, kteří mají zájem se dovédat nové věci a zajímá je to, tak ty v tom podporuji a ty možnosti určitě jsou“*. S tím, kdo se chce a nechce vzdělávat souvisí i další oblast, kterou budu analyzovat v dalších otázkách rozhovorů.

Zaměstnanci ze všech knihoven si odborné vzdělání doplňují pomocí interních kurzů a seminářů, exkurzí po knihovnách nebo účastí na konferencích. Interní kurzy jsou voleny, pokud nenajdou vhodnou alternativu v nabídce jiné instituce nebo se jedná o velmi specifické téma. Jako pozitivní přínos v oblasti vzdělávání a rozšiřování obzorů vidí Vedoucí 2 exkurze do jiných knihoven. *„Zjistila jsem, že ve chvíli, kdy kolegové a kolegyně viděli, že knihovny fungují různě, že některé mohou fungovat skvěle a je mnoho různých způsobů jak řešit určité věci... [...] nejsou třeba knihovníci, nemají s tím tolik zkušeností a brali za správný jen ten způsob, jakým to dělali oni a jakýkoliv návrh na změny nesli strašně těžko. Brali to jako velkou kritiku svojí práce a nebrali to jako možnost se někam posunout. [...] Takže jsme si vždycky udělali po exkurzi takový brainstorming a ve chvíli kdy oni řekli ano, tohle by se nám líbilo u nás vyzkoušet, tak potom samozřejmě ta jejich ochota a motivace zkoušet nové věci byla výrazně vyšší než do té doby.“*

Účastník rozhovoru	Profil účastníka	Data z rozhovorů
Vedoucí 1	12 let praxe, VŠ Mgr. knihovnické	- Půl na půl - Problematika pracovních pozic – podpůrné semináře pro tyto pozice - Interní kurzy a semináře

Vedoucí 2	15 let praxe, VŠ PhD. knihovnické	- V průměru ano - Interní kurzy, semináře, výjezdní exkurze – brainstorming plusů a mínusů a co nového mohou vyzkoušet
Vedoucí 3	15 let praxe, VŠ Mgr. neknihovnické	- V průměru ano - Interní kurzy, semináře, APUA
Vedoucí 4	35 let praxe, VŠ PhD. knihovnické	- Splňování účastí na konferencích a výjezdech - Webináře

Tabulka 57 - Odpovědi k otázce 6.

Otázka 7. Myslíte si, že po absolvování různých kurzů se u zaměstnanců projeví snaha o přenesení nových poznatků do praxe, nebo je to u některých využíváno jen jako možnost se na chvíli „ulít“ z práce?

Zde se jednoznačně všichni Vedoucí shodli na tom, že se u zaměstnanců projevuje snaha o uplatnění nově nabytých poznatků do praxe. U Vedoucího 2 zavedli variantu, že zaměstnanci po absolvování různých zajímavých seminářů a konferencí napíší výstup na jejich knihovní blog o čem daná akce byla a zároveň to slouží jako jejich „interní zpravodaj“. Je však potřeba si uvědomit, že ne všechny nově nabyté znalosti se dají uplatnit hned po navštívení akce, například z finančních nebo časových důvodů.

Důležité také je, s jakým cílem šel zaměstnanec na kurz. Pokud zaměstnanec jde na nějaký kurz s tím, že se jen pasivně zúčastní kurzu a odškrtne si účast, tak nových poznatků moc nepřinese. Naopak zaměstnanec, který jde cíleně na kurz, ze kterého očekává nějaký přínos, tak ta motivace a chuť aplikovat nově nabyté vědomosti do praxe bude větší. Takže narážíme opět na kvalitu anotací u jednotlivých kurzů a seminářů. Když budou psány anotace dobře, i s informací pro koho je kurz přesně určen, tak už se v samém počátku mohou eliminovat „chroničtí chodiči na všechno“, jak je nazval Vedoucí 2.

Účastník rozhovoru	Profil účastníka	Data z rozhovorů
Vedoucí 1	12 let praxe, VŠ Mgr. knihovnické	- Ano
Vedoucí 2	15 let praxe, VŠ PhD. knihovnické	- Ano - Důležitý výběr správných kurzů a seminářů - Výstup na blog
Vedoucí 3	15 let praxe, VŠ Mgr. neknihovnické	- Ano
Vedoucí 4	35 let praxe, VŠ PhD. knihovnické	- Ano

Tabulka 58 - Odpovědi k otázce 7.

Otázka 8. Jak hodnotíte celkovou kvalitu a pestrost kurzů?

U této otázky bylo cílem zjistit, zda jsou Vedoucí spokojeni se současnou nabídkou kurzů nebo je zde něco co jim chybí a chtěli by, aby se to zlepšilo. Nejčastěji zaznívalo, že s trochou úsilí se vždy nějaký kurz najde. Vedoucí 4 vyzdvihoval především zahraniční kurzy, kde je podle něj jejich kvalita nesrovnatelná s naší. Vedoucí 2 zmiňoval potřebu lepší koordinace kurzů, protože některé z nich jsou duplovány z důvodu projektových dotací, jako je například VISK 2. Na druhou stranu chválí, že je nabídka dobře regionálně rozložená. Vedoucí 1 je se současnou nabídkou pro zaměstnance spokojen a vždy najdou vhodný kurz, případně si najmou externího lektora, který jim vytvoří kurz na to, co zrovna potřebují. Vedoucí 3 pak oceňoval kvalitní semináře AKVŠ a také vytváří pro své zaměstnance možnosti interních kurzů angličtiny.

Celkovou kvalitu a pestrost tedy hodnotí všichni kladně, a pokud si nemohou zrovna z nabídky vybrat, tak to řeší externí spoluprací při přípravě interních kurzů a seminářů.

Účastník rozhovoru	Profil účastníka	Data z rozhovorů
Vedoucí 1	12 let praxe, VŠ Mgr. knihovnické	<ul style="list-style-type: none">- Vždy se dá najít z nabídky kvalitní kurz, který je potřeba- Spokojenost s konkrétními tématy, pestrostí a kvalitou- Na speciální potřeby využití externích lektorů
Vedoucí 2	15 let praxe, VŠ PhD. knihovnické	<ul style="list-style-type: none">- Potřeba lepší koordinace- Duplování kurzů, díky projektovým dotacím- Nabídka je dobře regionálně rozprostřena- Vznik malých stáží- Na speciální potřeby využití externích lektorů
Vedoucí 3	15 let praxe, VŠ Mgr. neknihovnické	<ul style="list-style-type: none">- Vždy se dá najít z nabídky kvalitní kurz, který je potřeba- Kvalitní semináře AKVŠ- Spolupráce s Komisí IVIG- Interní kurzy angličtiny
Vedoucí 4	35 let praxe, VŠ PhD. knihovnické	<ul style="list-style-type: none">- Kvalitní zahraniční kurzy

Tabulka 59 - Odpovědi k otázce 8.

Otázka 9. Dalším bodem Koncepce celoživotního vzdělávání knihovníků je obnovování kvalifikace každých 5 let. Myslíte si, že je to potřeba u všech pozic? A mělo by se jednat o celkové přezkoušení kvalifikace nebo jen nějakých částí?

Tato otázka byla položena i během rozhovorů se zaměstnanci, zajímal mě tedy i pohled z opačné strany. Nejčastěji zaznívalo, že záleží především na pracovní pozici a osobnosti daného člověka. Vedoucí 1 je pro obnovování kvalifikace, ale podotýká, že ve vysokoškolských knihovnách je potřeba se neustále udržovat v aktuálním dění a nejde zůstat na jednom bodě. Oproti tomu Vedoucí 3 s přezkušováním nebo obnovováním kvalifikace nesouhlasí, protože „*tady ten obor je takový, že ho dělají nadšenci a pokud to nadšení opadne, tak lidi odcházejí, protože finanční ohodnocení není takové, aby tady zůstávali jedině kvůli tomu, aby měli nějakou práci.*“ Doplnuje, že „*někdo nepotřebuje ani tak školení, jako mírný tlak, ani ne mírný tlak, ale nějaké působení, aby nebyl v zajetých kolejích. Aby tam příliš nepřetrvávala „konzervativa“ a na to nepomůže žádné školení.*“

Co se týče obnovování kvalifikace je potřeba přistupovat ke každému zaměstnanci individuálně. U někoho by se to nemuselo ani projevit a byla by to zbytečná ztráta času, tak i lidského snažení. Panovala tedy shoda mezi Vedoucími i Knihovníky, kdy je vhodné vždy posoudit, zda to konkrétní zaměstnanec potřebuje a také, jakou vhodnou formou ho proškolit. Během rozhovorů, buď tady u této otázky nebo i jiné, bylo některými Vedoucími řečeno, že mají zaměstnance, kteří se obávají vystoupit ze své tzv. komfortní zóny a jet se někam vzdělávat, protože se obávají, že tomu nebudou rozumět a nebudou se cítit komfortně. Právě pro tyto zaměstnance je snaha tvořit interní vzdělávací kurzy tak, aby bylo dostatečně zajištěno jejich vzdělávání a bylo to přínosné pro obě strany.

Účastník rozhovoru	Profil účastníka	Data z rozhovorů
Vedoucí 1	12 let praxe, VŠ Mgr. knihovnické	- Záleží na pracovní pozici - Souhlasí s přezkušováním
Vedoucí 2	15 let praxe, VŠ PhD. knihovnické	- Záleží na pracovní pozici a osobnosti člověka - Odstupňované
Vedoucí 3	15 let praxe, VŠ Mgr. neknihovnické	- Záleží na pracovní pozici a osobnosti člověka - Nesouhlasí s přezkušováním
Vedoucí 4	35 let praxe, VŠ PhD. knihovnické	- Problematika povolání – knihovnictví není vázané

Tabulka 60 - Odpovědi k otázce 9.

Otázka 10. Zahrnujete do odměňování svých zaměstnanců jejich ochotu se dále vzdělávat, případně vedete s nimi rozhovory, kam se chtějí posouvat a jaké plánují další kroky ve svém vzdělávání?

Jednou z problematik je odměňování nebo ohodnocení zaměstnanců za to, že se vzdělávají. Pokud bych předběhla v rozhovorech dopředu, tak jeden z bodů, který není ošetřen v Koncepti celoživotního vzdělání knihovníků, je finanční ohodnocení zaměstnanců. Vedoucí poukazovali na nedořešený systém odměňování, který by byl navázaný na příslušné orgány, jako je například Ministerstvo práce a sociálních věcí. Vedoucí 4 jako bonus pro zaměstnance považuje to, že mohou vyjíždět na zahraniční semináře a kurzy. Žádné další odměňování navíc nezahrnuje. Naopak Vedoucí 2 to považuje za nedílnou součást pracovní náplně jeho zaměstnanců a zahrnuje to do osobních ohodnocení a případného zvýšení platu. Vše závisí na hodnotících pohovorech, které vede se svými zaměstnanci a zhodnotí, co se nového naučili a kam chtějí pokračovat dále. Tyto hodnotící pohovory také zavedl Vedoucí 3. Proběhly poprvé v letošním roce a díky naskytnuté možnosti proběhla i úprava pracovních náplní a zvýšení osobních ohodnocení. Obdobně to probíhá i u Vedoucího 1, kde jsou každoroční pohovory o tom, kam se chce daný zaměstnanec posunout, v čem se vzdělává a podobně. Vedoucí 1 to přímo do finančního ohodnocení nezahrnuje, ale pokud se mu naskytne možnost, tak se snaží zaměstnanci nabídnout pracovní pozici, která by se mu více hodila, z čehož může plynout i změna výše platu nebo osobního ohodnocení.

Je patrné, že vazba mezi vzděláváním a finančním ohodnocením je na svém počátku, ale postupně si v jednotlivých knihovnách nachází cestu. V této oblasti bude potřeba ještě větší spolupráce mezi knihovnami, zřizovateli a státními orgány tak, aby bylo zajištěno finanční ohodnocení a jistota toho, že vzdělávání a obnovování si kvalifikace není nadarmo.

Účastník rozhovoru	Profil účastníka	Data z rozhovorů
Vedoucí 1	12 let praxe, VŠ Mgr. knihovnické	- Každoroční pohovory - Zjištění kam s chce daný zaměstnanec posunout, vzdělávat atd. - Snaha o případnou změnu pracovní pozice nebo náplně práce
Vedoucí 2	15 let praxe, VŠ PhD. knihovnické	- Hodnotící pohovory - Vzdělávání jako pevná součást osobního ohodnocení a platu
Vedoucí 3	15 let praxe, VŠ Mgr. neknihovnické	- Poprvé hodnotící pohovor - Zjištění vztahu zaměstnanců ke vzdělávání a kam se chtějí posunout - Zvednuté osobní ohodnocení

Vedoucí 4	35 let praxe, VŠ PhD. knihovnické	- Možnost vyjíždění do zahraničí na kurzy a semináře - Žádné další odměňování není
-----------	--------------------------------------	---

Tabulka 61 - Odpovědi k otázce 10.

Otázka 11. Kdo více využívá možností se vzdělávat, mladší generace nebo starší?

Zde byla dána hypotéza, že vzdělávání využívá mladší generace a starší nikoliv, z důvodu strachu z případné změny. Toto se potvrdilo, ale zároveň zde vznikla myšlenka, která to částečně vyvrátila. Nehraje zásadně roli, jestli se jedná o mladší nebo starší generaci, ale jak dlouho již v knihovně člověk pracuje. Například služebně starší zaměstnanci mají již své postupy a znalosti, které není potřeba vždy měnit a inovovat. Důležité je si uvědomit, jak říká Vedoucí 2, že „*možná to nesouvisí s věkem, ale spíše s rodinou nebo životní situací*“. Jedná se o to, že zaměstnanec je motivovaný, ale tyto překážky mu brání navštěvovat různé semináře a snaží se vzdělávat jinou formou, která nemusí být hned na první pohled viditelná. Vedoucí 3 si například uvědomuje, že nemá smysl nutit do nějakých seminářů zaměstnance, kteří jsou těsně před důchodem.

Nedá se na to tedy nahlížet černobíle, že mladší generace je více aktivní a vzdělává se a starší generace raději nikam nepůjde, protože je spokojena s tím, co umí. Tak jako u obnovení kvalifikace je potřeba na věc pohlížet individuálně, ale především se svými zaměstnanci komunikovat.

Účastník rozhovoru	Profil účastníka	Data z rozhovorů
Vedoucí 1	12 let praxe, VŠ Mgr. knihovnické	- Mladší generace - Starší generace – zjeté koleje, zpátečníctví
Vedoucí 2	15 let praxe, VŠ PhD. knihovnické	- Rozdíl mezi služebně mladším a starším zaměstnancem - Životní situace - Různý přístup ke vzdělávání v průběhu profesní kariéry
Vedoucí 3	15 let praxe, VŠ Mgr. neknihovnické	- Zájem mají všichni, je to bráno jako samozřejmost - bere ohled na důchodový věk – již je tolik nenutí
Vedoucí 4	35 let praxe, VŠ PhD. knihovnické	- Mladší generace - Starší generace také

Tabulka 62 - Odpovědi k otázce 11.

3.4.3. Analýza okruhu – formy vzdělávání

Tento okruh otázek si dával za cíl zjistit, jak vedoucí pohlíží na různé formy vzdělávání buď během práce z domova nebo pomocí Erasmus+.

Otázka 12. Dle dotazníků je nejvíce preferovanou formou online výuka. V čem si myslíte, z pohledu ředitele/ředitelky/vedoucího, že jsou její plusy a mínusy?

Tato otázka zazněla i během rozhovorů se zaměstnanci a zde mě zajímal opačný pohled, jestli to vnímají jako přínosné v rámci pracovní doby zaměstnanců. Ve všech odpovědích zaznělo, že je to vhodná forma, která ušetří čas a je flexibilní. Jako mínusy byly uvedeny technické problémy, náročnost na vnímání a také, že ne vše se dá převést do online formy. Jako plus u Vedoucího 4 navíc zaznělo, že dobře připravený e-learning dokáže nahradit frontální výuku. Vedoucí 2 pak poznamenal, že plusem i minusem e-learningu je schopnost si zorganizovat čas na vzdělávání. Jedná se o e-learningovou formu, kdy je kurz veden například na platformě Moodle a člověk ke kurzu přistupuje ve svém volném čase. Vedoucí 1 podotknul, že online výuka může být psychicky náročná i pro vyučující. Což může být jistě pravda vzhledem k tomu, že účastníci jsou často jen pasivními posluchači a lektor tak nemusí vědět, zda je vše v pořádku nebo ne. U této otázky se shodovaly názory jak Vedoucích, tak Knihovníků.

Účastník rozhovoru	Profil účastníka	Data z rozhovorů
Vedoucí 1	12 let praxe, VŠ Mgr. knihovnické	+ Flexibilita – časová, místní - Technické problémy - Psychický nápor na lektora
Vedoucí 2	15 let praxe, VŠ PhD. knihovnické	+ Flexibilita, nízkoprahovost – časová místní + E-learning – organizování času na vzdělávání - Ne vše je možné převést do online výuky
Vedoucí 3	15 let praxe, VŠ Mgr. neknihovnické	+ Flexibilita – časová, místní - Náročnost na vnímání a udržení pozornosti
Vedoucí 4	35 let praxe, VŠ PhD. knihovnické	+ Dokáže nahradit frontální výuku - Ne vše je možné převést do online výuky - Náročnost na vnímání a udržení pozornosti

Tabulka 63 - Odpovědi k otázce 12.

Otázka 13. Momentální situace dává bohužel prostor pro home office. Jak ho využívají vaši zaměstnanci, je třeba součástí home office vzdělávání pomocí nějakých kurzů? A případně jakých?

Z důvodu koronavirové krize se spousta knihoven dočasně uzavřela a pracovníci byli přesunuti na práci z domova. Zajímalo mě, jestli se v takovém případě mají

zaměstnanci povinnost vzdělávat, pokud jim nemůže být zajištěna plná pracovní náplň. Jedná se především o zaměstnance z oddělení výpůjčních služeb, u kterých není možné plně pracovat z domova. Nakonec se ukázalo, že všem zaměstnancům byla zajištěna pracovní náplň, nebo pracovali standardně v knihovně. Pokud však byla příležitost, tak se zaměstnanci nejčastěji vzdělávali v anglickém jazyce.

Účastník rozhovoru	Profil účastníka	Data z rozhovorů
Vedoucí 1	12 let praxe, VŠ Mgr. knihovnické	- Kurzy angličtiny
Vedoucí 2	15 let praxe, VŠ PhD. knihovnické	- Kurzy KISK - Kurzy angličtiny
Vedoucí 3	15 let praxe, VŠ Mgr. neknihovnické	- Problém se zajištěním techniky pro zaměstnance – nelze povinně nařídit vzdělávání bez zajištění techniky na doma
Vedoucí 4	35 let praxe, VŠ PhD. knihovnické	- Zaměstnanci plně vytížení v knihovně

Tabulka 64 - Odpovědi k otázce 13.

Otázka 14. Kromě nedostatečné nabídky v místě, která se dle dotazníků zlepšila, je u dalších čtyř problémů stav stále stejný, jedná se o časovou a finanční náročnost, absence obrovských a systematických kurzů. Co si myslíte, že by pomohlo třeba u problému časové náročnosti?

Zde se vychází ze zjištěných výsledků z dotazníkového šetření pro ředitele/ředitelky/vedoucí knihoven. Jednalo se o otázku číslo 16. Vedoucí 1 se zatím s problematikou časové náročnosti nesetkal, a tedy neměl k tomu žádné připomínky. Vedoucí 3 navrhoval možnost převedení některých seminářů nebo kurzů do online výuky nebo vytvářet intenzivnější kurzy tak, „aby se zhustily do jednoho dne, anebo série kratších webinářů“. Vedoucí 2 má zkušenost, „že vždycky ty nejlepší vzdělávací akce, které jsem kdy absolvovala, byly prostě vícedenní“ a dodává „není to problém nabídky, ale toho, co si lidi vybírají“. Jedná se o to, že pokud zaměstnanec bude pravidelně navštěvovat několikahodinové semináře několikrát do měsíce, tak to bude působit, že se neustále vzdělává a v práci je minimálně. Naopak, kdyby si zvolil třeba delší intenzivnější týdenní kurz, tak by ta časová zátěž byla pro knihovnu menší než neustálé odchody během pracovní doby. Vedoucí 4 k tomu přidává svůj návrh na zlepšení „že by se ty kurzy začaly skutečně akreditovat a certifikovat“, a také je „důležité, aby se na tom kurzu člověk cítil bezpečně“. Na závěr doplňuje „zlepšit by se to mělo, měla by se ta témata školit víc do

hloubky a víc systematicky a zároveň je třeba přijmout myšlenku, že to nebude všechno zadarmo, že to něco stojí. “

Důležité je dobré rozvržení a naplánování na co se chce jednotlivý zaměstnanec přihlásit, aby to bylo především přínosné pro zaměstnance, ale i knihovny a nijak to neomezovalo jejich provoz.

Účastník rozhovoru	Profil účastníka	Data z rozhovorů
Vedoucí 1	12 let praxe, VŠ Mgr. knihovnické	- Nemá s tím osobní zkušenost
Vedoucí 2	15 let praxe, VŠ PhD. knihovnické	- Není problém nabídky, ale toho, co si vybírají - Radši intenzivní kurz než několik malých kurzů během roku - Problém financování je obdobný - Dobře plánovat
Vedoucí 3	15 let praxe, VŠ Mgr. neknihovnické	- Převod do online formy - Intenzivnější kurzy
Vedoucí 4	35 let praxe, VŠ PhD. knihovnické	- Akreditovat a certifikovat kurzy - Bezpečné prostředí - Mini kredity – osvědčení o absolvování několika předmětů, uznatelné pro studium, placené

Tabulka 65 - Odpovědi k otázce 14.

Otázka 15. V dotazníku ani jednou nezískal hlas Erasmus+. Jak si vykládáte, že je to možné? A využili jste někdy ve vaší knihovně tuto možnost v jiném kontextu než je prohlubování a zvyšování kvalifikace?

Zde bylo cílem zjistit, zda Erasmus+ někdy v knihovně využili a k mému překvapení ho využívají hojně. Důvodem, proč nikdy tato odpověď nezazněla v dotazníkových odpovědích, může být to, že Erasmus+ nepovažují za dostatečný ekvivalent, který by byl přínosný pro vzdělávání, ale spíše jako něco, co umožňuje vyjet do zahraničí k získání inspirace a podívat se, jak fungují knihovny jinde. V knihovně Vedoucího 1 zatím ještě Erasmus+ nevyužili, ale mají o to zájem. V současnosti se snaží zajistit pro zaměstnance kurzy angličtiny, které by jim dopomohly k možnosti vyjet do zahraničí přes Erasmus+. Vedoucí 3 zná Erasmus+ pod názvem jako Staff Training, což může být také důvod proč Erasmus+ nikdo v dotazníku nezaškrtl. Knihovna Vedoucího 4 i přijímá zájemce o návštěvu z ostatních zemí v rámci Erasmus+. Bohužel se však do programu zapojili těsně před začátkem pandemie a momentálně všechny zájemce odmítají.

Jak jsem již psala v úvodu otázky, Erasmus+ nebo Staff Training je velmi využíván ve vysokoškolských knihovnách. Tato využívanost může mít souvislost s tím, že se zaměstnanci pohybují v akademickém prostředí a setkávají se i se zahraničními studenty, kteří jezdí skrz Erasmus k nám. Jako kámen úrazu, proč některé knihovny nemohou do zahraničí vyjet, je absence či slabá znalost cizího jazyka. Před výjezdem je potřeba vyplnit žádost v angličtině a přiložit k ní i motivační dopis proč chce daný zaměstnanec vyjet zrovna do oné země a navštívit vybranou knihovnu.

Účastník rozhovoru	Profil účastníka	Data z rozhovorů
Vedoucí 1	12 let praxe, VŠ Mgr. knihovnické	- Zatím nikam nevyjeli, ale je zájem - Kurzy angličtiny pro možnost využití Erasmus+
Vedoucí 2	15 let praxe, VŠ PhD. knihovnické	- Využívají hodně - Ročně tři až čtyři zaměstnanci
Vedoucí 3	15 let praxe, VŠ Mgr. neknihovnické	- Využívají - Znájí pod názvem Staff Training
Vedoucí 4	35 let praxe, VŠ PhD. knihovnické	- Využívají hodně - V roce 2019 vyjelo až 12 lidí - Přijímají i Erasmus+ zájemce z jiných zemí

Tabulka 66 - Odpovědi k otázce 15.

Otázka 16. Zaznamenal/a jste za dobu svého působení v knihovně na pozici vedoucí/ředitele/ky nějaký jiný vztah zaměstnanců ke vzdělávání?

V této otázce mě zajímalo celkové zhodnocení, zda se vzdělávání zaměstnanců někam vyvíjí a jak k němu přistupují. Musím říci, že tolik pozitivní nálady, která zaznívala během této otázky, jsem u žádné jiné otázky nezaznamenala. Všichni Vedoucí podporují své zaměstnance ve vzdělávání a sami zaměstnanci toho využívají a přijímají to rádi. U Vedoucího 1 to bylo způsobeno přijetím nových zaměstnanců, kteří, jak sám říká: „jeden člověk umí otrávit a i jeden člověk umí nadchnout“. Celková motivovanost týmu se odráží i na působení knihovny v rámci univerzity a stoupá její kredit a není už pouhou knihovnou, kde se dá půjčit kniha. U Vedoucího 2 je to dosti obdobné. Znatelná změna v přístupu přišla při zapojení hodnotících pohovorů, a také lepší komunikací napříč knihovnou, tak i směrem k vedení univerzity, kde jsou prezentovány jednotlivé nápady zaměstnanců a vrací se jim pozitivní zpětná vazba. Má to dopad především na motivaci a sebevědomí zaměstnanců, kteří mají chuť tvořit a vzdělávat se dál. Vedoucí 2 ještě říká: „Myslím si, že je důležité dát těm lidem na výběr [...] je potřeba hledat cesty, nějaké alternativy, které jim člověk může nabídnout“ a tím podpořit jejich motivaci a zájem o věc.

Největší změnu zažil Vedoucí 3. Po přijetí pozice ředitele knihovny udělal změnu v tom, že podporuje možnost se vzdělávat jak v oblasti knihovnictví, tak i v oblastech, na které se specializuje daná pobočka knihovny. Předcházející ředitel lpěl právě na kurzech, které se týkaly především oblasti knihovnictví a představa, že by se šel někdo vzdělávat třeba v oblasti restaurátorství byla nemožná. Vedoucí 4 podporuje směr publikační činnosti u zaměstnanců knihovny. *„To znamená, že ti vzdělání pracovníci jsou potom vizitkou toho pracoviště a jestli se pohybují na vysoké škole, tak vizitkou pracoviště je publikační činnost, takže je dobré maximálně podpořit, aby vznikala.“*

Napříč knihovnami panuje podpora vzdělávání zaměstnanců a Vedoucí se jim snaží vytvořit co nejlepší podmínky. Tyto změny mohou přispět do budoucna k lepšímu rozvoji knihovny a nabídnutí nových služeb pro uživatele.

Účastník rozhovoru	Profil účastníka	Data z rozhovorů
Vedoucí 1	12 let praxe, VŠ Mgr. knihovnické	- Nový zaměstnanci - Větší motivace - Odráží se to na vyšším kreditu knihovny
Vedoucí 2	15 let praxe, VŠ PhD. knihovnické	- Změna týmu – více motivovaný - Zvedá se sebevědomí zaměstnanců - Větší komunikace mezi zaměstnanci a vedoucím ohledně vzdělávání
Vedoucí 3	15 let praxe, VŠ Mgr. neknihovnické	- Změnilo se vnímání, že zaměstnanci jsou více podporováni i v jiných oblastech
Vedoucí 4	35 let praxe, VŠ PhD. knihovnické	- Podpora vzdělávání a možnost vyjíždění do zahraničí - Podpora v publikační činnosti – vizitka pracoviště

Tabulka 67 - Odpovědi k otázce 16.

3.4.4. Analýza okruhu – Koncepce

Poslední okruh je zaměřen na Koncepci, a to vnitřní Koncepci knihovny, *Koncepci celoživotního vzdělávání knihovníků a Koncepci rozvoje knihoven ČR na léta 2021-2027*, konkrétněji na bod vzdělávání managementu.

Otázka 17. Máte ve vaší knihovně nějakou Koncepci, podle které se řídíte a je v ní zahrnuto i vzdělávání zaměstnanců? Pokud ne, tak máte to jako jeden z bodů své práce? A kam by mělo dle toho dále směřovat vzdělávání vašich zaměstnanců?

Chtěla jsem zjistit, jestli mají vedoucí ve své vnitřní knihovní Koncepci bod týkající se vzdělávání zaměstnanců anebo je to alespoň jedním z jejich prioritních bodů práce. Pouze Vedoucí 3 tuto Koncepci nemá fyzicky na papíře, ale považuje to za jeden

ze svých cílů práce a „*tím, jaký mám kolektiv, tak na to nemusím ani myslet, tím, že o to mají zájem a že se to děje.*“ Existuje u nich však strategický záměr celé univerzity, kde „*jako knihovna jsme zahrnuti, ale ve vztahu k neakademikům to bude okrajovější*“. U Vedoucího 1 a 2 se připravuje nová koncepce na další období a bude zde zahrnuto i vzdělávání zaměstnanců. Vedoucí 1 to bere jako „*nejlepší příležitost, jak to zase nastartovat*“. Vedoucí 4 má také Koncepci, je však zaměřená na oblast vzdělávání více fakultních knihoven díky typu knihovny, kterou vede.

I když někdo má Koncepci na papíře nebo jen v hlavě, tak pro všechny je vzdělávání a rozvoj jejich zaměstnanců jedním z klíčových bodů.

Účastník rozhovoru	Profil účastníka	Data z rozhovorů
Vedoucí 1	12 let praxe, VŠ Mgr. knihovnické	- Současná Koncepce z roku 2008 – příprava nové - Bude zahrnut bod vzdělávání jak studentů, tak i zaměstnanců
Vedoucí 2	15 let praxe, VŠ PhD. knihovnické	- Krátkodobá Koncepce nastavena po nástupu na pozici ředitel/ředitelka knihovny - Bude zahrnut bod vzdělávání a rozvoj zaměstnanců
Vedoucí 3	15 let praxe, VŠ Mgr. neknihovnické	- Koncepce není - Základní body zahrnuty ve své práci - Motivovaný kolektiv, který se vzdělává - Vzdělávání akademiků, a ne akademiků zahrnuto ve strategickém plánu univerzity
Vedoucí 4	35 let praxe, VŠ PhD. knihovnické	- Koncepci mají - Vzdělávání je zahrnuto

Tabulka 68 - Odpovědi k otázce 17.

Otázka 18. V Koncepci rozvoje knihoven ČR na léta 2021-2027 je zmíněno, že je podpora vzdělávání managementu knihoven nedostatečná. Ztotožňujete se s tímto výrokem, nebo se domníváte, že tomu tak není? A případně, co byste ocenil/a? A kdo by měl tyto kurzy zajišťovat, NK, AKVŠ? Jaká témata kurzů byste přivítal/a?

Otázka vycházela ze zjištění *Koncepce rozvoje knihoven ČR na léta 2021-2027*, kde se došlo k závěru, že vzdělávání managementu knihoven je nedostatečné. Na úvod si dovolím použít slova Vedoucího 2: „*Jako ředitelé řešíme na všech setkáních jak motivovat zaměstnance, jak vytvořit podmínky, aby měli práci, aby měli zajímavou práci a líbila se jim, jak ty knihovny vylepšit a podobně, ale vlastně se málo věnujeme sami sobě, v tom smyslu, jak všechno tohle dobře dělat.*“ Vedoucí 1 to vnímá jako potřebu i ze své vlastní zkušenosti, ale v rámci jejich univerzity si fakultní knihovny jako jeden

knihovní celek požádali o podpůrné semináře a kurzy právě pro management knihoven. Samozřejmě je zde i patronát Asociace knihoven vysokých škol ČR a využívají i jejich nabídky vzdělávání, především v oblasti informační gramotnosti a výchovy. Vedoucí 3 je trochu jiného názoru: „já jsem nebyla ten, kdo by řekl, že je to nedostatečné, protože já, když cítím nějakou potřebu, tak si najdu seminář nebo si to dostuduji, a i naše univerzita dělala kurzy z projektů“. Dodává „vznikla však Knihovnická akademie pro manažery, a kdyby běžela každý rok, tak já jsem maximálně spokojená a stačí mi to i s tou Bibliothecou academicou“. Na Knihovnickou akademii pro manažery narazil i Vedoucí 4, který je s tímto počinem AKVŠ velmi spokojen a oceňuje, že se „probírají témata jako motivační faktory, personalistika, trochu legislativa, trochu ekonomie“, protože „ta potřeba je sdílení zkušeností“. Vedoucí 2 dodává, že „knihovnické spolky velmi dobře vědí, co to obnáší a měly by nějakým způsobem to vzdělávání manažerů koordinovat.“ Zároveň si uvědomuje, že pokud ředitel/ka nemá „nějakou manažersky zaměřenou školu, tak na to není formálně připravený“.

Kdybych to shrnula, problematika vzdělávání a podpory managementu knihoven napříč všemi typy knihoven tady je. Management vysokoškolských knihoven má díky Asociaci knihoven vysokých škol ČR možnost se zúčastnit Knihovnické akademie pro manažery, která, jak je patrné z odpovědí, velmi dobře zareagovala na tuto dle slov Vedoucího 3 „mezeru na trhu“. Samozřejmě některé knihovny využívají možnosti své domovské univerzity, která jim připravuje semináře po dohodě s nimi.

Účastník rozhovoru	Profil účastníka	Data z rozhovorů
Vedoucí 1	12 let praxe, VŠ Mgr. knihovnické	- V rámci univerzity si zvou odborníky a vytvářejí si kurzy, semináře na aktuální problematiku
Vedoucí 2	15 let praxe, VŠ PhD. knihovnické	- Ano, je potřeba se zaměřit na vzdělávání managementu knihoven - Knihovnická akademie pro manažery, LIBER - Více učit leadership, jak funguje tým atd.
Vedoucí 3	15 let praxe, VŠ Mgr. neknihovnické	- Nevnímá, že je vzdělávání nedostatečné - Univerzita pro ně připravuje kurzy - Knihovnická akademie pro manažery, Bibliotheca academica, LIBER
Vedoucí 4	35 let praxe, VŠ PhD. knihovnické	- Knihovnická akademie pro manažery - potřeba sdílet a porovnávat zkušenosti s ostatními řediteli knihoven

Tabulka 69 - Odpovědi k otázce 18.

Otázka 19. Máte nějaké osobní připomínky ke Koncepci celoživotního vzdělávání knihovníků?

V průběhu rozhovoru jsem se již některých bodů Koncepce dotkla, ale u této otázky jsem chtěla nechat prostor na celkové vyjádření, zda k ní mají nějaké připomínky, námítky nebo jim něco v ní chybí. Vedoucí 1 a 3 ke Koncepci nemají připomínky. Vedoucí 1 to vnímá, „že to zaštiťují lidi, co taky dělají v tom knihovnictví desítky a desítky let, tak já jim věřím a důvěřuji, že tam zahrnuli vše, co stojí za zmínku a za posun.“ Vedoucí 3 trochu s úsměvem dodává, vzhledem k tomu, že není úplně typ člověka, který by „přemýšlel v intencích nějakých strategických dokumentů, takže skutečně nemám připomínky. Já jsem ráda, že to za nás někdo udělal.“

Oproti tomu Vedoucí 2 a 4 jistě připomínky ke Koncepci mají. Vedoucí 2 se domnívá, že je to myšleno dobře, ale je to příliš zkosnatělé a robustní. „Nedá se moc přizpůsobovat aktuálním věcem, těžko se dá do toho vstupovat například s novými pozicemi, jako je rekvalifikace na nové pozice, a taky jsem pochopila z pohledu vysokoškolských knihoven, že tam právě chybí zase některé speciality, které by potřebovaly odborné a univerzitní knihovny.“ Souhlasí s tím, že nějakou koncepci bychom měli mít a časem upravit, aby se případně dalo navázat na systém odměňování v knihovnách s vazbou na to, že pokud se zaměstnanec nějak vzdělává, tak by měl mít nárok se posunout někam dále. Vedoucí 4 na ní pohlíží, že „je příliš rozsáhlá, nemá jednotnou koncepci, je to rozbité a těžké na pochopení a není tam jednoznačný směr.“ Naráží také na problematiku chaotického a nestálého vedení v Národní knihovně, které má na starosti rozdistributionu jednotlivých úkolů mezi ostatní zapojené knihovny.

Dá se říci, že nějaká forma Koncepce ČŽV knihovníků je potřeba. To, jak je strukturovaná a zda je aktuální, je věc druhá. Možná by se to chtělo zamyslet nad tím, zda je možné vytvořit aktuální verzi a přizpůsobit ji novým požadavkům a cílům na základech toho, co se už povedlo v této současné Koncepci ČŽV knihovníků. Jedním z bodů Koncepce ČŽV knihovníků měly být v sekci obnovování kvalifikací i inovační kurzy. Tyto kurzy se měly realizovat již v roce 2017/2018, ale podle nových informací z konference Knihovny současnosti by se měly spustit až v roce 2022. Chápu, že to není jistě jednoduché, ale určitě by stálo za to jasněji určit, kdo za čím stojí a na čem má přesně pracovat, tak, aby se stihlo vše v relativně brzkém časovém horizontu.

Účastník rozhovoru	Profil účastníka	Data z rozhovorů
Vedoucí 1	12 let praxe, VŠ Mgr. knihovnické	- Bez připomínek - V symbióze s aktuálními potřebami

Vedoucí 2	15 let praxe, VŠ PhD. knihovnické	<ul style="list-style-type: none"> - Dobře myšleno - Robustní, nerealizovatelné – přísně nastavená kritéria - Zkostnatělé – nedá se přizpůsobit aktuální věc - Nejsou zahrnuty odborné a univerzitní knihovny
Vedoucí 3	15 let praxe, VŠ Mgr. neknihovnické	<ul style="list-style-type: none"> - Nemá připomínky
Vedoucí 4	35 let praxe, VŠ PhD. knihovnické	<ul style="list-style-type: none"> - Dlouhé, nejasné, nedořešené - Špatná organizace ze strany Národní knihovny - Není jednotná, těžká na pochopení a není jasný záměr - Není jasné, kdo za co ručí

Tabulka 70 - Odpovědi k otázce 19.

Na závěr rozhovoru jsem nechala prostor pro případné vyjádření k celkové tématice vzdělávání. Využili toho pouze Vedoucí 1 a 3. Vedoucí 1 je spokojen s prací Asociace knihoven vysokých škol a vnímá to tak, že vše jde tím správným směrem. Vedoucí 3 je spokojen, že je pozitivní vazba od zaměstnanců ke vzdělávání a že mají možnost interních vzdělávacích kurzů, které několikrát během rozhovoru zmínil.

Z jednotlivých okruhů rozhovorů vyplývá potřeba komunikace a individuálního přístupu k současným i budoucím zaměstnancům knihovny. Vzdělávání může být pro někoho příjemnou a motivující záležitostí a pro někoho naopak stresujícím zážitkem, který zastíní všechno pozitivní. Zajímavým zjištěním bylo, že Vedoucí se častokrát s názory Knihovníků u jednotlivých otázek, které zazněly během rozhovorů s oběma skupinami, shodovali. V rozhovorech jsem se snažila zaměřit i na samotné Vedoucí, jak jsou spokojení s tím, co je jim nabízeno v oblasti vzdělávání. Panovala zde shoda a vděk za možnost se zúčastnit Knihovnické akademie pro manažery, kde sdílejí své zkušenosti, strasti a poznatky z vedení vysokoškolské knihovny.

Velkým tématem, které bude třeba ještě dále prozkoumat a zaměřit se na něj, je oblast finančního ohodnocení v návaznosti na vzdělávání zaměstnanců. V současnosti je na každém vedoucím knihovny, jak k tomu přistupuje a bylo to patrné i z rozhovorů. Tato potřeba by měla být nejspíše navázána právě na Koncepti celoživotního vzdělávání knihovníků. Bohužel současná situace tomu nenasvědčuje. Proto by byl vhodný apel na příslušné orgány jako je Ministerstvo práce a sociálních věcí nebo Ústřední knihovnickou radu. Do řešení problematiky finančního ohodnocení v souvislosti se vzděláváním by se mohla zapojit i Asociace knihoven vysokých škol v rámci vysokoškolských knihoven.

4. Vyhodnocení analýzy vzdělanostní struktury pracovníků ve vysokoškolských knihovnách

Cílem výzkumu bylo zjistit současný stav vzdělanostní struktury pracovníků ve vysokoškolských knihovnách. S oblastí vzdělávání souvisí však i možnosti, jak jej získat. Na tuto oblast jsem se také zaměřila ve svém výzkumu. Výzkum probíhal ve dvou fázích, a to formou dotazníkového šetření a navazujícími polostrukturovanými rozhovory. Jako vhodný výzkumný vzorek byly zvoleny členské vysokoškolské knihovny AKVŠ ČR. Dotazníkové šetření a následující rozhovory byly směřovány pro dvě skupiny, a to pro pracovníky ve vysokoškolských knihovnách a management vysokoškolských knihoven.

Dotazníkové šetření probíhalo v období červen/červenec 2020 a dotazníky byly distribuovány pomocí emailové konference pro vedoucí jednotlivých vysokoškolských knihoven s žádostí o vyplnění dotazníku určeným pro ně a rozeslání dotazníků mezi své zaměstnance. Návratnost dotazníku byla nad očekávání a splnila vypovídající hodnotu.

Rozhovory se uskutečnily v období září/říjen 2020. Účastníci byli vybíráni na základě zanechaného kontaktu na konci dotazníků. Následně z nich byl vybrán náhodný vzorek, který zahrnoval různé profily účastníků. Rozhovory probíhaly kombinovanou formu, a to fyzicky a online. K online rozhovorům byly využity platformy Messenger, Skype a MS Teams.

4.1. Vyhodnocení analýzy – pracovníci vysokoškolských knihoven

4.1.1. Vyhodnocení dotazníkového šetření – pracovníci vysokoškolských knihoven

Dotazník pro zaměstnance byl rozdělen do dvou hlavních okruhů – vstupní informace a možnosti odborného vzdělávání. Vstupní informace směřovaly na zjištění hlavní výzkumné otázky, a to jaká je skladba pracovníků ve vysokoškolských knihovnách. Vzdělanostní struktura ve vysokoškolských knihovnách je převážně tvořena vysokoškolskými pracovníky. Nejpočetnější skupinou jsou magistři, kteří jsou na tzv. kancelářských pozicích jako je akvizitér nebo katalogizátor. Druhou nejpočetnější skupinou jsou středoškoláci, kteří pracují převážně na pozici knihovník v přímých službách. Tato skupina však postupně početně klesá, v analýze z roku 2011/2012 se jednalo o 45 %, v roce 2016/2017 to bylo 42 % a v mém výzkumu se jedná už jen o 31 %. Je zde započítáno jak knihovnické, tak neknihovnické vzdělání. Tato proměna může

být způsobena tím, že podle tabulkových platů získá pracovník lepší finanční odměnu s vysokoškolským titulem než bez něj. Realita je však jiná. Víme, že knihovnické povolání je trvale podhodnoceno a neodpovídá tomu, co je uvedeno v platových tabulkách. Zaznívalo to i v komentářích v dotazníkovém šetření, a také tato situace byla opakovaně medializovaná.

Druhým okruhem v dotazníkovém šetření bylo zjištění, jestli jsou pracovníci ve vysokoškolských knihovnách ochotní se dále vzdělávat a jakou formou. Pozitivní je, že vysokoškolští pracovníci jsou ochotni se dále vzdělávat a hlavně, že je zde i podpora vedení knihoven. Nejvíce je ke vzdělávání motivuje chuť se dozvědět něco nového. Jako formu volili e-learning, a to napříč všemi věkovými skupinami. Zajímavým zjištěním bylo u otázky č. 10 ***Myslíte si, že je potřebné mít minimální všeobecný přehled v oboru, na který se vaše knihovna specializuje?***, že ze 17 negativních odpovědí bylo 11 respondentů na pozici knihovník v přímých službách. Domnívám se, že i na této pozici by měli pracovníci mít alespoň všeobecný přehled o oboru, na který se jejich knihovna specializuje, byť na středoškolské úrovni. Uživatelé knihovny se na ně také mohou obrátit se žádostí o pomoc při hledání relevantních zdrojů ke svému studiu. Chápu, že pokud se jedná o víceoborovou knihovnu, tak pravděpodobně není v lidských možnostech se v celé šíři oborů orientovat, ale u jednooborových knihoven by to neměl být problém. Vhodným řešením by mohly být krátké kurzy ve smyslu úvodu do studia, které by pro knihovníky připravila fakulta nebo univerzita. Celkové znění dotazníku pro zaměstnance vysokoškolských knihoven je v Příloze 1 této diplomové práce.

4.1.2. Vyhodnocení rozhovorů – pracovníci vysokoškolských knihoven

Rozhovory navazovaly na dotazníkové šetření. Účastníci rozhovorů byli vybráni na základě jejich zájmu a po zanechání svého kontaktu v dotazníku. Z nich pak byl vybrán náhodný vzorek, který splňoval zastoupení různých profilů účastníků. Rozhovory vycházely ze zjištění z dotazníků a otázky byly rozděleny do dvou okruhů, a to motivace a vzdělávání. Rozhovor byl veden polostrukturovanou formou. Okruh motivace byl kratší a upřesňoval některé otázky v dotazníku. Objevila se zde však problematika množství kurzů a seminářů, ze kterých je obtížné a zdlouhavé si vybrat ty relevantní pro pracovníky vysokoškolských knihoven. Převažuje návštěvnost seminářů, které jsou aktuálnější a více korespondují s potřebami vysokoškolských knihovníků. To potvrzuje i zjištění v druhé části rozhovoru, kdy po navštívení seminářů uplatní následně do praxe až 70 % z nich načerpaných znalostí. Pro zlepšení orientace a rychlejšího vyhledávání by byla vhodná

kvalitní anotace, co může zájemce od kurzu či semináře očekávat a pro koho je určen. V druhém okruhu bylo stěžejní částí zjištění jejich názoru na *Koncepci celoživotního vzdělávání knihovníků* a její jednotlivé body. Převažoval názor, že do knihovny může jít pracovat i člověk bez knihovnického vzdělání, ale je potřeba určitý čas na to, aby se zapracoval a naučil se všechny knihovnické pojmy. U obnovování kvalifikace zaznívaly rozdílné názory. Důvodem je specifčnost vysokoškolských knihoven. Jak bylo řečeno v několika rozhovorech, akademické prostředí vás nenechá ustrnout a je potřeba neustále zjišťovat novinky a vzdělávat se. Nejen, že to pomůže zkvalitnit služby nabízené studentům a akademikům, ale knihovna se může zapojit i do výuky v oblasti informační gramotnosti a výchovy.

U zaměstnanců je patrná jak z dotazníkového šetření, tak i z rozhovorů motivace se vzdělávat. Problém je s nabídkou kurzů. Jde jednak o jejich značně širokou nabídku a současně někdy o nepřesnost či neúplnost anotace, zda kurz bude vhodný i pro vysokoškolské knihovníky. Navrhovala bych jednotnou formu na všech knihovních webových portálech, kde se různé akce nabízejí, aby bylo jasné uvedeno o co se jedná, pro jaký typ knihovníka je to určeno a jaké minimální dovednosti musí mít k navštívení dané události. Znění otázek pro rozhovory se zaměstnanci vysokoškolských knihoven je v Příloze 4 a Informovaný souhlas pro rozhovor je v Příloze 3 této diplomové práce.

Větší zastoupení vysokoškolsky vzdělaných pracovníků ve vysokoškolských knihovnách může reflektovat i to, že mají zkušenost s akademickým prostředím a dokážou ze svých vlastních zkušeností lépe pomoci studentům například se závěrečnou prací a elektronickými informačními zdroji. Je však potřeba reflektovat platové ohodnocení a případné další odměňování za to, že se dále vzdělávají a rozšiřují svou odbornou kvalifikaci. Na druhou stranu možné případné uzákonění, že na práci v knihovně stačí středoškolské vzdělání, může vyvolat vlnu snížení požadavků na zaměstnance do vysokoškolských knihoven a možné úspory mzdových prostředků pro zaměstnance dané univerzity. Proto by bylo vhodné, aby ředitelé a vedoucí jednotlivých vysokoškolských knihoven detailně seznamovali vedení univerzit s náplní práce knihoven a s nutnými kvalifikačními požadavky na její zaměstnance.

Co se týče podpory vedení knihoven, tak ta je kladná a nadřizení umožňují, pokud je to v možnostech knihovny, zaměstnancům uplatnit do praxe jednotlivě nabytá inovativní zjištění z kurzů a seminářů.

4.2. Vyhodnocení analýzy – ředitelé/vedoucí vysokoškolských knihoven

4.2.1. Vyhodnocení dotazníkového šetření – ředitelé/vedoucí vysokoškolských knihoven

Dotazníkové šetření pro ředitele/vedoucí vysokoškolských knihoven bylo rozdělené na čtyři hlavní okruhy – vstupní informace, možnosti vzdělávání zaměstnanců, pracovně právní hledisko vzdělávání zaměstnanců a další vzdělávání ředitelů/vedoucích knihoven. Vzdělanostní struktura ředitelů/vedoucích je tvořena vesměs vysokoškolsky vzdělanými osobami a polovina z nich má i knihovnické vzdělání. Výjimkou byla jedna odpověď, že se jedná o středoškolsky vzdělaného vedoucího, ale s knihovnickým zaměřením.

V okruhu možnosti vzdělávání zaměstnanců jsem se jich dotazovala, zda je potřeba mít v knihovně výhradně knihovníky s knihovnickým vzděláním a převažoval u nich názor, že záleží na pozici a cení si i zaměstnance, kteří mají vzdělání v oboru, na který se jejich knihovna specializuje. Pohled vedoucích na motivaci ke vzdělávání u zaměstnanců je kladný. Pro prohloubení kvalifikace bylo zvoleno celoživotní vzdělávání a ke zvyšování kvalifikace rekvalifikační kurzy. U obou typů převažovala forma vzdělávání pomocí e-learningu. U prohlubování kvalifikace je zaměstnancům dovoleno akce navštěvovat v pracovní době a funguje to na bázi ústní dohody. U zvyšování kvalifikace je požadováno podepsání kvalifikační smlouvy, nejčastěji je umožněno studijní volno k účasti na vyučování.

V posledním okruhu dotazníkového šetření jsem se zaměřila na samotný management vysokoškolských knihoven. Zjistila jsem, že je po nich požadováno od vedení univerzit další vzdělávání a zároveň tuto potřebu sami vnímají. Celkové znění dotazníku pro ředitele/ředitelky/vedoucí je v Příloze 2 této diplomové práce.

4.2.2. Vyhodnocení rozhovorů – ředitelé/vedoucí vysokoškolských knihoven

Rozhovory s řediteli/vedoucími vysokoškolských knihoven probíhaly pouze online formou. Což způsobovalo větší náročnost jak na technickou stránku věci, tak i na vedení rozhovoru, protože počet otázek byl o dost větší, než byl u zaměstnanců. Otázky pro rozhovory byly rozděleny do čtyř okruhů, a to absolventi odborných škol, zaměstnanci, formy vzdělávání a Koncepce.

První okruh se zaměřil na to, zda jsou absolventi dobře připravení pro práci v knihovně a ukázalo se, že ano. Ačkoliv druhá otázka poukázala na to, že kdysi byla patrně

lepší propojenost teorie s praxí. Naopak schopnost prezentace, ovládání nových technologií a ovládání cizího jazyka je lepší než dříve. Jako pozitivní vnímám zájem o přijímání studentů do vysokoškolských knihoven na praxe a umožnění jim tak získat praktické dovednosti, které mohou propojit s teorií. Je to hlavně jedním z bodů Koncepce celoživotního vzdělávání knihovníků.

Druhý okruh se dotýkal zaměstnanců a jejich postoje ke vzdělávání. V průměru je napříč knihovnami plněn u pracovníků limit 48 hodin odborného vzdělávání. Opět zazněl problém s množstvím kurzů a jejich vhodností pro vysokoškolské knihovníky. Pokud si nedokáží vybrat vhodný kurz, který by splnil jejich potřeby, tak si zvou externí lektory a vytvářejí si kurzy na míru. Ukázalo se, že ochota vzdělávat se je ovlivňována několika faktory, a to pracovní pozicí, profesní zkušeností a osobními důvody. Dotkla jsem se i otázky, zda finančně odměňují zaměstnance za to, že se vzdělávají. Odpovědi se různily, ale snaha poskytnout nějakou formu odměny byla ve všech knihovnách. Navíc některé knihovny začaly s hodnotícími rozhovory a snaží se tak zjistit, kam se chtějí jejich zaměstnanci v oblasti vzdělávání ubírat.

Třetí okruh doplňoval některé otázky z dotazníků. Zajímavostí bylo, že v dotazníkovém šetření nezískal žádný hlas Erasmus+. Když jsem se vedoucích ptala, zda jej někdy využili, tak mi bylo odpovězeno, že ano a v průměru deset zaměstnanců knihoven ročně někam vyjede. Je to však považováno za jakousi exkurzi a zjištění, jak fungují knihovny jinde.

V posledním okruhu jsem se zaměřila na Koncepce a ať už jejich vnitřní, tak i *Koncepci celoživotního vzdělávání knihovníků* a *Koncepci rozvoje knihoven ČR na léta 2021-2027*. Zajímal mě především jejich pohled na věc a jak hodnotí vývoj. Všichni vedoucí mají ve své vnitřní Koncepti zahrnutý bod vzdělávání zaměstnanců a v budoucnu na to bude kladen ještě větší důraz. Na *Koncepci celoživotního vzdělávání knihovníků* se částečně strhla kritika na její robustnost, zkonstatělost a nejasnost. Bylo ovšem uznáno, že je nějaká Koncepce potřeba. Stálo by však za to ji aktualizovat a reflektovat současný vývoj. Poukázáno bylo i na špatnou organizaci ze strany Národní knihovny, která má jednotlivé body roz distribuovat na jednotlivé knihovny. Jako poslední je *Koncepce rozvoje knihoven ČR na léta 2021-2027* se zaměřením na bod nedostatečného vzdělávání managementu knihoven. Účastníci rozhovoru se shodli, že jsou rádi za vznik Knihovnické akademie pro manažery, kterou pořádá Asociace knihoven vysokých škol v kooperaci s Ústřední knihovnou Fakulty sociálních studií MU Brno. Její výhodou je možnost sdílet své zkušenosti s ostatními řediteli a vedoucími vysokoškolských

knihoven. Pokud se však ukáže, že je potřeba nějakých dalších kurzů, tak se to většinou řeší nějakou externí spoluprací, případně se obracejí na jejich vlastní univerzitu se žádostí o podpůrný kurz nebo seminář pro vedení knihoven. Znění otázek pro rozhovor s řediteli a vedoucími vysokoškolských knihoven je v Příloze 5 a Informovaný souhlas je v Příloze 3 této diplomové práce.

Ředitelé a vedoucí se snaží své zaměstnance ve vzdělávání podporovat a setkávají se od nich s pozitivním přístupem. Často se vedoucí shodovali se zaměstnanci v odpovědích buď z dotazníkového šetření nebo rozhovorů. Je tedy vidět mezi nimi určitá provázanost a snaha si navzájem naslouchat.

Z rozhovorů vyplynul jasný problém týkající se nabídky kurzů a seminářů. Všichni se shodují, že jich je hodně a dá se vybrat, ale až po delším hledání. Když nic nenajdou, tak sáhnou po externím lektorovi. Stálo by tedy za to zjistit u jakých typů kurzů je taková poptávka a vytvořit tak jeden ucelený kurz pro více vysokoškolských knihoven. Domnívám se, že když nenajde jedna knihovna kurz na danou problematiku, tak se s tímto problémem patrně budou potýkat i jiné vysokoškolské knihovny.

Dlouhodobějším problémem, který nebude možné vyřešit hned, je finanční ohodnocení v návaznosti na vzdělávání. Sama Koncepce celoživotního vzdělávání knihovníků nabádá k obnovování, prohlubování a zvyšování kvalifikace, ale neřeší, co z toho bude plynout pro samotné zaměstnance do budoucna. Určit v jaké výši a za co bude finanční odměna stanovena, bude stát v budoucnu jistě hodně úsilí všechny zainteresované strany.

5. Závěr

Tato diplomová práce si dala za cíl zjistit jaký je současný stav vzdělanostní struktury pracovníků ve vysokoškolských knihovnách. Je však důležité neopomenout možnosti, kde pro svou práci ve vysokoškolské knihovně mohou zaměstnanci odborné vzdělání získat.

První kapitola se zabývala znalostmi a kompetencemi vysokoškolského knihovníka. Zjistila jsem však, že přímo specifické dovednosti nutné pro pozici vysokoškolského knihovníka podle Národní soustavy kvalifikací nejsou. Představila jsem tedy ostatní knihovnické pozice – akvizitor, systémový knihovník, katalogizátor atd., se znalostní úrovní vysokoškolského knihovníka. Legislativní rámec postavení knihovníka a vysokoškolské knihovny je v současnosti nejasný. V návrhu novely knihovního zákona je již zahrnut paragraf na požadavek, kdo by měl v knihovně pracovat, a také pamatuje na začlenění vysokoškolských knihoven do knihovního systému. V současnosti ovšem probíhá připomínkování novely a v plánu je její schválení až v roce 2022 v tzv. trojnovele. Zajímavým zjištěním však bylo, že vysokoškolské knihovny jsou se současným stavem v zásadě spokojené a nechtějí nic měnit.

Druhá kapitola obsahuje přehledný výčet všech možností, jak mohou budoucí i současní pracovníci v knihovně získat odborné vzdělání. Představila jsem zástupce všech stupňů odborného vzdělávání i s jejich kurikuly. Knihovnické vzdělání se dá doplnit i pomocí rekvalifikačních kurzů, které pořádá například Knihovnický institut Národní knihovny ČR nebo Moravská zemská knihovna. V této kapitole jsem zmínila i nově vznikající inovační kurzy, které jsou součástí *Koncepce celoživotního vzdělávání knihovníků*. Důležitým aspektem ve vzdělávání je i samostudium, snažila jsem se tedy uvést dostupné možnosti, které jsou v tomto směru pro pracovníky ve vysokoškolské knihovně vhodné.

Praktická část se zaměřuje na pracovníky a také ředitele/vedoucí vysokoškolských knihoven. Analýza probíhala kombinací dotazníkového šetření s následnými polostrukturovanými rozhovory s vybranými účastníky. Z výsledků vyplynulo, že v současnosti ve vysokoškolských knihovnách pracuje nadpoloviční většina vysokoškolsky vzdělaných pracovníků a tento trend stoupá. Vysokoškolsky vzdělaných v knihovnickém oboru je 36 % a mimo obor jich je 27 %. Stále početnou skupinou jsou středoškoláci, a to 31 %, ale oproti vysokoškolákům jejich zastoupení postupně klesá. Na pozicích managementu ve vysokoškolských knihovnách pracují především vysokoškolsky

vzdělání ředitelů a vedoucích. Složení odborného vzdělání managementu vysokoškolských knihoven je 53,85 % s knihovnickým vzděláním a 46,15 % se vzděláním mimo obor.

Z rozhovorů vyplynulo, že vysokoškolské prostředí motivuje k tomu, aby se zaměstnanci knihovny stále vzdělávali. Problematicky se jevila nabídka kurzů a seminářů, které nemusí být vždy optimální pro potřeby vysokoškolských knihoven. V rozhovorech s vedením vysokoškolských knihoven jsme se dotkli i problematiky finančního ohodnocení v návaznosti na další vzdělávání. Tato oblast by jistě stála za hlubší šetření.

Závěrem bych dodala ještě pár slov. Z výsledku celé práce jsem došla k závěru, že ač ve vysokoškolských knihovnách pracují převážně vysokoškolsky vzdělaní pracovníci, tak záleží především na jejich přístupu k práci a postoji k dalšímu vzdělávání. Z pohledu kvantity je rozhodně příjemné, že ve vysokoškolských knihovnách máme přes 50 % vysokoškoláků, ale to nevypovídá o kvalitě práce jednotlivých zaměstnanců. Statisticky sice knihovny vykazují počet hodin, ve kterých se zaměstnanci vzdělávají, ale i během rozhovorů jsem se setkala s tím, že je to počítáno jaksi v průměru. Proto je důležité tuto oblast nepodceňovat a vážně se jí věnovat. Získáme tím nové možnosti pro zkvalitnění služeb knihovny pro uživatele z řad studentů i vysokoškolských pedagogů, spokojené a motivované zaměstnance, prestiž fakulty, z čehož bude nakonec profitovat i sama univerzita.

Seznam použité literatury

Albín Heinrich. *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001-. [cit. 20. 9. 2020]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Albín_Heinrich

ACRL. About ACRL. *The Association of College & Research Libraries* [online]. American Library Association, 2020. [cit. 11. 11. 2020]. Dostupné z: <http://www.ala.org/acrl/aboutacrl>

ACRL. Free Professional Development Opportunities. . *The Association of College & Research Libraries* [online]. American Library Association, 2020. [cit. 11. 11. 2020]. Dostupné z: <http://www.ala.org/acrl/conferences/free>

AKVŠ. Bibliotheca academica 2016. *Asociace knihoven vysokých škol* [online]. Asociace knihoven vysokých škol, 2016a. [cit. 11. 11. 2020]. Dostupné z: <https://akvs.cz/akce/akce-2016/ba-2016/>

AKVŠ. Seminář IVIG 2016. *Asociace knihoven vysokých škol* [online]. Asociace knihoven vysokých škol, 2016b. [cit. 11. 11. 2020]. Dostupné z: <https://akvs.cz/akce/akce-2016/seminar-ivig-2016/>

AKVŠ. Knihovnická akademie pro manažery. *Asociace knihoven vysokých škol* [online]. Asociace knihoven vysokých škol, 2018. [cit. 11. 11. 2020]. Dostupné z: <https://akvs.cz/akce/akce-2018/kam2018/>

AKVŠ. Bibliotheca academica 2019. *Asociace knihoven vysokých škol* [online]. Asociace knihoven vysokých škol, 2019a. [cit. 11. 11. 2020]. Dostupné z: <https://akvs.cz/akce/akce-2019/ba-2019/>

AKVŠ. Seminář IVIG 2019. *Asociace knihoven vysokých škol* [online]. Asociace knihoven vysokých škol, 2019b. [cit. 11. 11. 2020]. Dostupné z: <https://akvs.cz/akce/akce-2019/ivig2019/>

AKVŠ. Otevřené repozitáře 2019. *Asociace knihoven vysokých škol* [online]. Asociace knihoven vysokých škol, 2019c. [cit. 11. 11. 2020]. Dostupné z: <https://akvs.cz/akce/akce-2019/or-2019/>

AKVŠ. Knihovnická akademie pro manažery. *Asociace knihoven vysokých škol* [online]. Asociace knihoven vysokých škol, 2019d. [cit. 11. 11. 2020]. Dostupné z: <https://akvs.cz/akce/akce-2019/kam-2019/>

AKVŠ. Komise IVIG. *Asociace knihoven vysokých škol* [online]. Asociace knihoven vysokých škol, 2020a. [cit. 11. 11. 2020]. Dostupné z: <https://akvs.cz/komise-iniciativy/komise-ivig/>

AKVŠ. Iniciativa otevřeného přístupu. *Asociace knihoven vysokých škol* [online]. Asociace knihoven vysokých škol, 2020b. [cit. 11. 11. 2020]. Dostupné z: <https://akvs.cz/komise-iniciativy/iniciativa-oa/>

AKVŠ. Seminář Otevřené repozitáře. *Asociace knihoven vysokých škol* [online]. Asociace knihoven vysokých škol, 2020c. [cit. 11. 11. 2020]. Dostupné z: <https://akvs.cz/komise-iniciativy/iniciativa-oa/seminar-or/>

ALA. Education. *American library association* [online]. American Library Association, 2020a. [cit. 16. 11. 2020]. Dostupné z: <http://www.ala.org/educationcareers/libcareers/edu>

ALA. About ALA. *American library association* [online]. American Library Association, 2020b. [cit. 11. 11. 2020]. Dostupné z: <http://www.ala.org/aboutala/>

ALA. Acquisitions. *American library association* [online]. American Library Association, 2020c. [cit. 11. 11. 2020]. Dostupné z: <http://www.ala.org/educationcareers/elearning/collection/acquisitions>

APUA. Aktuální nabídka seminářů. *Asociace pracovníků univerzit* [online]. Asociace pracovníků univerzit, 2020. [cit. 11. 11. 2020]. Dostupné z: <http://apua.cz/articlesection/aktualni-nabidka-seminaru/2/6/0>

Antonín Spirk. *Bibliografie dějin českých zemí. Historický ústav AV ČR* [online]. Bibliografie dějin českých zemí. Historický ústav AV ČR, 2020. [cit. 20. 9. 2020]. Dostupné z: <https://biblio.hiu.cas.cz/authorities/75727>

BEZZUBIK, Edyta. Rozważania osytuacji zawodowej bibliotekarzy w Polsce. *Sborník z mezinárodní odborné knihovnické konference konané dne 9. června 2016 v Regionální knihovně Karviná*. Karviná: Regionální knihovna Karviná, 2016, str. 7-17. [cit. 20.9. 2020]. Dostupné z: <https://docplayer.cz/25234785-Profese-knihovnik-sbornik-z-mezinarodni-odborne-knihovnicke-konference-konane-dne-9-cervna-v-regionalni-knihovne-karvina.html>

Bibliotheksportal. Bibliotheksgesetze in Deutschland. *Bibliotheksportal* [online]. Deutscher Bibliotheksverband e.V., 2020a. [cit. 16. 11. 2020]. Dostupné z: <https://bibliotheksportal.de/ressourcen/recht/bibliotheksgesetze/>

Bibliotheksportal. Hochschul- und Universitätsbibliotheken. *Bibliotheksportal* [online]. Deutscher Bibliotheksverband e.V., 2020b. [cit. 16. 11. 2020]. Dostupné z: <https://bibliotheksportal.de/informationen/bibliothekslandschaft/hochschul-und-universitaetsbibliotheken/>

Blok expertů KISK [online]. Blok expertů – KISK MUNI, 2020. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://blokexpertu2019.wixsite.com/blok-expertu>

BLOKŠA, Lukáš. Vědecká knihovna má půl roku novou ředitelku. *Hanácký večerník* [online]. 16. 3. 2020. [cit. 21. 9. 2020]. Dostupné z: <https://www.hanackyvecernik.cz/zpravy/olomouc/vedecka-knihovna-ma-pul-roku-novou-reditelku>

BLS. How to Become a Librarian. *U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS* [online]. U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS, 2020a. [cit. 16. 11. 2020]. Dostupné z: <https://www.bls.gov/ooh/education-training-and-library/librarians.htm#tab-4>

BLS. What Librarians Do. *U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS* [online]. U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS, 2020b. [cit. 16. 11. 2020]. Dostupné z: <https://www.bls.gov/ooh/education-training-and-library/librarians.htm#tab-2>

Bohuslav Čermák. *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001-. [cit. 20. 9. 2020]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Bohuslav_Čermák

Bohuš Vybíral. *Bibliografie dějin českých zemí. Historický ústav AV ČR* [online]. Bibliografie dějin českých zemí. Historický ústav AV ČR, 2020. [cit. 20. 9. 2020]. Dostupné z: <https://biblio.hiu.cas.cz/authorities/270045>

CEJPEK, Jiří a kolektiv. *Dějiny knihoven a knihovnictví.* Praha: Karolinum, 2002. ISBN 80-246-0323-3.

CONNOR, Elizabeth. *An introduction to staff development in academic libraries.* 2. dopl. vyd. New York: Routledge, 2009. ISBN 978-0-7890-3845-6.

Creative Commons. *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001-. [cit. 10. 11. 2020]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Creative_Commons

Česko. Vyhláška č. 10/2005 Sb., aktuální znění 23. 10. 2020. *Zákony pro lidi* [online]. Zákony pro lidi, 2020. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-10>

Česko. Zákon č. 111/1998 Sb., aktuální znění 1. 7. 2019 – 30. 12. 2020. *Zákony pro lidi* [online]. Zákony pro lidi, 2020. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1998-111>

Česko. Zákon č. 257/2001 Sb., aktuální znění 1. 7. 2017. *Zákony pro lidi* [online]. Zákony pro lidi, 2020. [cit. 20. 6. 2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2001-257?text=Knihovn%C3%AD+z%C3%A1kon>

Česko. Zákon č. 561/2004 Sb., aktuální znění 1. 10. 2020 – 31. 12. 2020. *Zákony pro lidi* [online]. Zákony pro lidi, 2020. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561>

DANIELISOVÁ, Tereza. *Knihovní zákon*. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018. ISBN 978-80-7598-156-1.

DENÁR, Michal a KAŇKA, Jan. *Správa automatizovaného knihovního systému*. Studijní text. Ostrava, 2019. [cit. 29. 7. 2020]. Dostupné z: https://www.svkos.cz/data/filemanager/source/studijni%20texty%20pro%20knihovniky/27_Sprava%20automatizovaného%20knihovního%20systému_Denar_Kaňka.pdf

FF UK. Studijní plány. *Filozofická fakulta, Univerzita Karlova* [online]. Filozofická fakulta, Univerzita Karlova, 2020. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://www.ff.cuni.cz/studium/studijni-obory-plany/studijni-plany/>

Ferdinand Tadra. *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001-. [cit. 20. 9. 2020]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Ferdinand_Tadra

Filozoficko-přírodovědecká fakulta. Studijní programy a obory na Filozoficko-přírodovědecké fakultě. *Slezská univerzita, Filozoficko-přírodovědecká fakulta v Opavě* [online]. Slezská univerzita, Filozoficko-přírodovědecká fakulta v Opavě, 2020. [cit. 11. 11. 2020]. Dostupné z: <https://www.slu.cz/fpf/cz/obory?soucast%5B0%5D=1924&prijimaci%5B0%5D=n&do=searchForm-submit>

FOBEROVÁ, Libuše a ILLÍKOVÁ, Denisa. Práce při studiu, studium při práci – kvalitativní sonda do vysokoškolského vzdělávání knihovníků. *Knihovny současnosti 2015: Sborník z 23. ročníku konference, konané ve dnech 8.–10. září 2015 v areálu Univerzity Palackého v Olomouci*. Praha: Sdružení knihoven ČR, 2015, s. 68-77. [cit. 20. 9. 2020]. ISBN 978-80-86249-75-9. Dostupné z: https://web2.mlp.cz/koweb/00/04/22/43/43/knihovny_soucasnosti_2015.pdf

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-0982-9.

IFLA. About IFLA. *IFLA* [online]. IFLA, 2019. [cit. 16. 11. 2020]. Dostupné z: <https://www.ifla.org/about>

IFLA. Past Events from IFLA. *IFLA* [online]. IFLA, 2020. [cit. 16. 11. 2020]. Dostupné z: <https://www.ifla.org/events/past/all>

ISSMB. Profil absolventa. *SPgŠ a ISS, Mladá Boleslav, Na Karmeli* [online]. Integrovaná střední škola, Mladá Boleslav, Na Karmeli, 2020a. [cit. 26.10. 2020]. Dostupné z: <https://www.issmb.cz/index.php/maturitni-obory/informacni-sluzby/predskolni-a-mimoskolni-pedagogika-5.html>

ISSMB. Učební plán. *SPgŠ a ISS, Mladá Boleslav, Na Karmeli* [online]. Integrovaná střední škola, Mladá Boleslav, Na Karmeli, 2020b. [cit. 26.10. 2020]. Dostupné z: <https://www.issmb.cz/index.php/maturitni-obory/informacni-sluzby/predskolni-a-mimoskolni-pedagogika-5.html>

IS MUNI. Průchod studijním plánem. *Informační systém Masarykovy univerzity* [online]. Informační systém Masarykovy univerzity, 2020a. [cit. 11. 11. 2020]. Dostupné z: https://is.muni.cz/predmety/studijni_plan?fakulta=1421;plan_id=24392

IS MUNI. Průchod studijním plánem. *Informační systém Masarykovy univerzity* [online]. Informační systém Masarykovy univerzity, 2020b. [cit. 11. 11. 2020]. Dostupné z: https://is.muni.cz/predmety/studijni_plan?plan_id=24396

IS SU. Katalog oborů. *Informační systém SU* [online]. Informační systém SU, 2020. [cit. 11. 11. 2020]. Dostupné z: <https://is.slu.cz/obory/?fakulta=1924;komb=1;bc=1>

Jan Alois Hanke. *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001-. [cit. 20. 9. 2020]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Jan_Alois_Hanke

JAROLÍMKOVÁ, Adéla. Proseminář akademické práce. *IS CUNI* [online]. Informační systém UK, 2020. [cit. 11. 11. 2020]. Dostupné z: <https://is.cuni.cz/studium/predmety/index.php?do=predmet&kod=APROSAP01>

Ječná 27. Historie školy. *Jecna27* [online]. Gymnázium, Střední odborná škola, Základní škola a Mateřská škola pro sluchově postižené, 2020a. [cit. 10. 10. 2020]. Dostupné z: <http://www.jecna27.cz/cz/zakladni-informace/32-historie-skoly>

Ječná 27. Střední škola pro sluchově postižené. *Jecna27* [online]. Gymnázium, Střední odborná škola, Základní škola a Mateřská škola pro sluchově postižené 2020b. [cit. 10. 10. 2020]. Dostupné z: <http://www.jecna27.cz/cz/zakladni-informace/19-soucasti-skoly-stredni-skola-pro-sluchove-postizene>

Ječná 27. Školní vzdělávací program – Informační služby. *Ke stažení* [online]. Gymnázium, Střední odborná škola, Základní škola a Mateřská škola pro sluchově postižené 2020c. [cit. 10. 10. 2020]. Dostupné z: <http://www.jecna27.cz/pictures/files/Dokumenty/Skolni%20vzdelavaci%20program%20IS.pdf>

Josef Truhlář. *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001-. [cit. 20. 9. 2020]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Josef_Truhlář

Karel Rafael Ungar. *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001-. [cit. 20. 9. 2020]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Karel_Rafael_Ungar

KÁDNEROVÁ, Jiřina. Z historie knihovnického vzdělávání: 1. část – knihovnické kurzy. *Čtenář*. Kladno: Středočeská vědecká knihovna v Kladně. 2019a, **71** (9), 310-312. [cit. 20. 9. 2020]. ISSN 0011-2321. Dostupné z: <https://svkkl.cz/ctenar/stahnout-pdf/170>

KÁDNEROVÁ, Jiřina. Z historie knihovnického vzdělávání: 2. část – knihovnické školy a kurzy při FF UK. *Čtenář*. Kladno: Středočeská vědecká knihovna v Kladně.

2019b, 71 (12), 436-439. [cit. 20. 9. 2020]. ISSN 0011-2321. Dostupné z: <https://svkkl.cz/ctenar/stahnout-pdf/173>

KISK. Co znamená nová akreditace. *Katedra informačních studií a knihovnictví* [online]. Katedra informačních studií a knihovnictví, 2020a. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://kisk.phil.muni.cz/studenti/co-znamená-nová-akreditace>

KISK. *Katedra informačních studií a knihovnictví* [online]. Katedra informačních studií a knihovnictví, 2020b. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://kisk.phil.muni.cz>

KISK. Povinnosti a průběh studia. *Katedra informačních studií a knihovnictví* [online]. Katedra informačních studií a knihovnictví, 2020c. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://kisk.phil.muni.cz/studenti/povinnosti-a-prubeh-studia>

KISK. Bakalářské studium. *Katedra informačních studií a knihovnictví* [online]. Katedra informačních studií a knihovnictví, 2020d. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://kisk.phil.muni.cz/uchazeci/bakalarske-studium>

KISK. Design informačních služeb v bakalářském studiu. *Katedra informačních studií a knihovnictví* [online]. Katedra informačních studií a knihovnictví, 2020e. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://kisk.phil.muni.cz/profilace/design-informacnich-sluzeb/design-informacnich-sluzeb-v-bakalarskem-studiu>

KISK. Technologie ve vzdělávání v bakalářském studiu. *Katedra informačních studií a knihovnictví* [online]. Katedra informačních studií a knihovnictví, 2020f. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://kisk.phil.muni.cz/profilace/technologie-ve-vzdelavani/technologie-ve-vzdelavani-v-bakalarskem-studiu>

KISK. Magisterské studium. *Katedra informačních studií a knihovnictví* [online]. Katedra informačních studií a knihovnictví, 2020g. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://kisk.phil.muni.cz/uchazeci/magisterske-studium>

KISK. Design informačních služeb v magisterském studiu. *Katedra informačních studií a knihovnictví* [online]. Katedra informačních studií a knihovnictví, 2020h. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://kisk.phil.muni.cz/profilace/design-informacnich-sluzeb>

KISK. Technologie ve vzdělávání v magisterském studiu. *Katedra informačních studií a knihovnictví* [online]. Katedra informačních studií a knihovnictví, 2020ch. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://kisk.phil.muni.cz/profilace/technologie-ve-vzdelavani/technologie-ve-vzdelavani-v-magisterskem-studiu>

KISK. Informační a datový management. *Katedra informačních studií a knihovnictví* [online]. Katedra informačních studií a knihovnictví, 2020i. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://kisk.phil.muni.cz/profilace/informacni-a-datovy-management>

KISK. Knihovnictví a literatura v kulturním kontextu. *Katedra informačních studií a knihovnictví* [online]. Katedra informačních studií a knihovnictví, 2020j. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://kisk.phil.muni.cz/profilace/knihovnictvi-a-literatura-v-kulturnim-kontextu>

KISK. KISK ONLINE – online kurzy. *KISK ONLINE, Kurzy pro veřejnost* [online]. Masarykova univerzita, 2020k. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://kisk.phil.muni.cz/kiskonline>

KJM. Databanka vzdělávacích knihovnických programů. *Knihovna Jiřího Mahena v Brně* [online]. Knihovna Jiřího Mahena v Brně, 2020a. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://knihovnici.kjm.cz>

KJM. Vzdělávání NSK. *Knihovna Jiřího Mahena v Brně* [online]. Knihovna Jiřího Mahena v Brně, 2020b. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://www.kjm.cz/knihovnicinsk>

Knihovník. Studium knihovnictví Opava. *Knihovník* [online]. Knihovník, 2020a. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <http://knihovnik.fpf.slu.cz/studium-knihovnictvi-opava/>

Knihovník. Rozvrh hodin KS. *Knihovník* [online]. Knihovník, 2020b. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <http://knihovnik.fpf.slu.cz/o-studiu/rozvrh-hodin-ks/>

Knihovník. Bakalářské předměty. *Knihovník* [online]. Knihovník, 2020c. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <http://knihovnik.fpf.slu.cz/o-studiu/predmety/bakalarske-predmety-2/>

Knihovník. Magisterské předměty. *Knihovník* [online]. Knihovník, 2020d. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <http://knihovnik.fpf.slu.cz/o-studiu/predmety/magisterske-predmety-2/>

Krajská knihovna Františka Bartoše. *Knihovnické minimum: příručka pro účastníky kurzu* [online]. Krajská knihovna Františka Bartoše ve Zlíně, 2020. [cit. 11. 11. 2020]. Dostupné z: <https://ipk.nkp.cz/docs/knihovnicke-minimum-prirucka-pro-ucastniky-kurzu/>

LANDOVÁ, Hana. Veřejné a vysokoškolské knihovny v symbióze aneb život po univerzitě (i před ní). *Knihovny současnosti 2017: Sborník z 25. ročníku konference, konané 12.–14. září 2017 v areálu Právnické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci*. Praha: Sdružení knihoven ČR, 2017, s. 333-339. [cit. 20. 9. 2020]. ISBN 978-80-86249-83-4. Dostupné z: https://web2.mlp.cz/koweb/00/04/38/61/10/knihovny_soucasnosti_2017.pdf

LIBER. Emerging Leaders Programme. *Liber* [online]. Liber, 2020. [cit. 11. 11. 2020]. Dostupné z: <https://libereurope.eu/our-activities/leadership/emergingleaders/>

Marie Nádvorníková. *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001-. [cit. 20. 9. 2020]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Marie_Nadvornikova

Ministerstvo kultury ČR. Evidence knihoven, adresář knihoven evidovaných Ministerstvem kultury a související informace. *Ministerstvo kultury* [online]. Ministerstvo kultury České republiky, 2020. [cit. 20. 6. 2020]. Dostupné z:

<https://www.mkcr.cz/evidence-knihoven-adresar-knihoven-evidovanych-ministerstvem-kultury-a-souvisejici-informace-341.html>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. Centrální databáze kompetencí. *Národní soustava povolání* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020. [cit. 21. 9. 2020]. Dostupné z: <http://kompetence.nsp.cz/napoveda.aspx>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. Samostatný knihovník akvizitér. *Národní soustava povolání* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017a. [cit. 29. 7. 2020]. Dostupné z: <https://nsp.cz/jednotka-prace/samostatny-knihovnik-akvi>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. Samostatný knihovník katalogizátor. *Národní soustava povolání* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017b. [cit. 29. 7. 2020]. Dostupné z: <https://nsp.cz/jednotka-prace/samostatny-knihovnik-kata>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. Samostatný referenční knihovník. *Národní soustava povolání* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017c. [cit. 29. 7. 2020]. Dostupné z: <https://nsp.cz/jednotka-prace/samostatny-referencni-kni>

Moodle. Kurzy. *MOODLE pro hostování kurzů, Univerzita Karlova* [online]. Moodle, 2020. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://dlk.cuni.cz>

Moodle. Kurzy.knihovna.cz. *Moravská zemská knihovna* [online]. Moodle, 2020b. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://kurzy.knihovna.cz>

Mořic Vilém Trapp. *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001-. [cit. 20. 9. 2020]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Mořic_Vilém_Trapp

MŠMT. L. Vysokoškolské a školské knihovny. *Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy* [online]. Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy, 2013. [cit. 20. 9. 2020]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/file/21344?highlightWords=Vykládání>

MZK. Podrobná historie MZK. *Moravská zemská knihovna* [online]. Moravská zemská knihovna. Poslední aktualizace 14. 3. 2014. [cit. 10. 8. 2020]. Dostupné z: <https://www.mzk.cz/o-knihovne/historie/podrobna-historie-mzk>

MZK. Učební texty pro kurzy profesní kvalifikace knihovníků. *Moravská zemská knihovna* [online]. Moravská zemská knihovna, 2020a. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://www.mzk.cz/pro-knihovny/vzdelavani-knihovniku/ucebni-texty>

MZK. Knihovnické kurzy a zkoušky dle Národní soustavy kvalifikací. *Moravská zemská knihovna* [online]. Moravská zemská knihovna, 2020b. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://www.mzk.cz/pro-knihovny/vzdelavani-knihovniku/knihovnicke-kurzy-zkousky-dle-narodni-soustavy-kvalifikaci>

NK ČR. Informace o stavu knihoven ČR. *Informace pro knihovny* [online]. Národní knihovna ČR, 2015. [cit. 20. 6. 2020]. Dostupné z: https://ipk.nkp.cz/statistika-pruzkumy-dokumenty/informacni-materialy-a-dokumenty/informace_o_stavu_knihovenCR.htm

NK ČR. Diskusní konference. *Informace pro knihovny* [online]. Národní knihovna ČR 2019. [cit. 11. 11. 2020]. Dostupné z: <https://ipk.nkp.cz/adresare-e-konference/diskusni-konference>

NK ČR. Z historie knihovny. *Národní knihovna České republiky* [online]. Národní knihovna ČR, 2020a. [cit. 10. 8. 2020]. Dostupné z: <https://www.nkp.cz/o-knihovne/zakladni-informace/z-historie-knihovny>

NK ČR. Knihovnické školy. *Informace pro knihovny* [online]. Národní knihovna ČR 2020b. [cit. 10. 10. 2020]. Dostupné z: <https://ipk.nkp.cz/akce/knihovnicke-skoly>

NK ČR. Vzdělávání pro knihovníky v ČR. *Informace pro knihovny* [online]. Národní knihovna ČR, 2020c. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://ipk.nkp.cz/akce/vzdelavani-pro-knihovniky-v-cr>

NK ČR. Knihovnické kurzy dle NSK. *Informace pro knihovny* [online]. Národní knihovna ČR 2020d. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: https://ipk.nkp.cz/akce/03_OV_Akce/04_OVrekv.htm

NK ČR. O projektu. *Studijní pomůcky pro knihovníky* [online]. Národní knihovna ČR, 2020e. [cit. 11. 11. 2020]. Dostupné z: <https://studujte.nkp.cz/o-projektu>

NK ČR. Najít studijní pomůcku. *Studijní pomůcky pro knihovníky* [online]. Národní knihovna ČR, 2020f. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://studujte.nkp.cz/najit-studijni-pomucku>

NK ČR. Knihovník specialista katalogizátor. *Studijní pomůcky pro knihovníky* [online]. Národní knihovna ČR, 2020g. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://studujte.nkp.cz/najit-studijni-pomucku/knihovnik-specialista-katalogizator>

NK ČR. Tvorba tezaurů a souborů národních autorit. *Studijní pomůcky pro knihovníky* [online]. Národní knihovna ČR, 2020h. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://studujte.nkp.cz/najit-studijni-pomucku/tvorba-tezauru-souboru-narodnich-autorit>

NK ČR. Organizace znalostí: klíčová témata. *Studijní pomůcky pro knihovníky* [online]. Národní knihovna, 2020ch. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://studujte.nkp.cz/najit-studijni-pomucku/organizace-znalosti-klicova-temata>

NSK. Samostatný systémový knihovník. *Národní soustava kvalifikací* [online]. Národní soustava kvalifikací, 2020a. [cit. 20. 9. 2020]. Dostupné z: https://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-1133-Samostatny_systemovy_knihovnik/revize-3300

NSK. Samostatný knihovník akvizitér. *Národní soustava kvalifikací* [online]. Národní soustava kvalifikací, 2020b. [cit. 20. 9. 2020]. Dostupné z: https://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-743-Samostatny_knihovnik_akviziter/revize-3293

NSK. Samostatný knihovník katalogizátor. *Národní soustava kvalifikací* [online]. Národní soustava kvalifikací, 2020c. [cit. 20. 9. 2020]. Dostupné z: https://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-744-Samostatny_knihovnik_katalogizator/revize-3294

NSK. Samostatný referenční knihovník. *Národní soustava kvalifikací* [online]. Národní soustava kvalifikací, 2020d. [cit. 20. 9. 2020]. Dostupné z: https://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-745-Samostatny_referencni_knihovnik/revize-3295

NSK. Vyhledávání. *Národní soustava kvalifikací* [online]. Národní soustava kvalifikací, 2020e. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://www.narodnikvalifikace.cz/hledani/Text-Knihovnik/typ-and/kategorie-PK-UPK-Orchard/pole-Kod-Nazev-OdbornaKompetence-Povolani-HodnoticiStandard/parametry-inv-stem/pouze-platne-ne>

NSK. Knihovník katalogizátor. *Národní soustava kvalifikací* [online]. Národní soustava kvalifikací, 2020f. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: https://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-1246-Knihovnik_katalogizator/revize-701

OA, SOŠK a VOŠ Brno. Informační služby – denní studium. *OA, SOŠK a VOŠ BRNO* [online]. Obchodní akademie, střední odborná škola knihovnická a vyšší odborná škola Brno, příspěvková organizace, 2020a. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://www.oabrno.cz/knihovnicke-informacni-systemy-a-sluzby-denni-studium>

OA, SOŠK a VOŠ Brno. Informační služby a knihovnictví. *OA, SOŠK a VOŠ BRNO* [online]. Obchodní akademie, střední odborná škola knihovnická a vyšší odborná škola Brno, příspěvková organizace, 2020b. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://www.oabrno.cz/informacni-systemy-denni-forma-vzdelavani>

OA, SOŠK a VOŠ Brno. Učební plán. *OA, SOŠK a VOŠ BRNO* [online]. Obchodní akademie, střední odborná škola knihovnická a vyšší odborná škola Brno, příspěvková organizace, 2020c. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: https://www.oabrno.cz/data/2018-19/UP_VOS_18-19.pdf

Pavel Josef Šafařík. *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001-. [cit. 20. 9. 2020]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Pavel_Josef_Šafařík

PILLEROVÁ, Vladana. ANALÝZA: Věková, vzdělanostní a mzdová struktura pracovníků knihoven v ČR 2016/2017. *Čtenář*. Kladno: Středočeská vědecká knihovna v Kladně, 2018a,70(4), 146-149. [cit. 20. 9. 2020]. ISSN 0011-2321. Dostupné z: <https://www.svkkk.cz/en/ctenar/stahnout-pdf/56>

PILLEROVÁ, Vladana. ANALÝZA: Věková, vzdělanostní a mzdová struktura pracovníků knihoven v ČR 2016/2017. *Čtenář*. Kladno: Středočeská vědecká knihovna v Kladně, 2018b,70(5), 177-180. [cit. 20. 9. 2020]. ISSN 0011-2321. Dostupné z: <https://www.svkkk.cz/en/ctenar/stahnout-pdf/79>

PLANKOVÁ, Jindra. Knihovník. In: *KTD: Česká terminologická databáze knihovnictví a informační vědy (TDKIV)* [online]. Praha: Národní knihovna ČR, 2003a-. [cit. 20. 9. 2020]. Dostupné z: https://aleph.nkp.cz/F/?func=direct&doc_number=000000737&local_base=KTD

PLANKOVÁ, Jindra. Informační specialista. In: *KTD: Česká terminologická databáze knihovnictví a informační vědy (TDKIV)* [online]. Praha: Národní knihovna ČR, 2003b-. [cit. 20. 9. 2020]. Dostupné z: https://aleph.nkp.cz/F/?func=direct&doc_number=000000734&local_base=KTD

Polsko. Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o bibliotekach. *Dziennik ustaw Rzeczypospolitej Polskiej* [online]. [cit. 5. 12. 2020]. Dostupné z: <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19970850539/O/D19970539.pdf>

Polsko. Ustawa z dnia 13 czerwca 2013 r. o zmianie ustaw regulujących wykonywanie niektórych zawodów. *Dziennik ustaw Rzeczypospolitej Polskiej* [online]. [cit. 5. 12. 2020]. Dostupné z: <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20130000829/O/D20130829.pdf>

PROCHÁSKOVÁ, Iva a RAMAJZLOVÁ, Barbora. Vztah vysokoškolských knihoven ke knihovnímu zákonu a jejich role v systému českých knihoven. *Sborník z 12. konference, konané ve dnech 14.-16. září 2004 v Seči u Chrudimi*. Brno, 2004, s. 79–87. [cit. 20. 6. 2020]. ISBN 80-86249-30-1. Dostupné z: <http://sdruk.mlp.cz/sdruk/publikacni-cinnost/clanek/knihovny-soucasnosti-2004-sbornik/>

Rakousko. Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002 – UG). *Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich* [online]. [cit. 5. 12. 2020]. Dostupné z: https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/2002_120_1/2002_120_1.pdf

ŘÍMANOVÁ, Radka. Práce při studiu, studium při práci – Příspěvek k diskusi o průniku praxe a teorie. *Knihovny současnosti 2015: Sborník z 23. ročníku konference, konané ve dnech 8.–10. září 2015 v areálu Univerzity Palackého v Olomouci*. Praha: Sdružení knihoven ČR, 2015, s. 59-67. [cit. 20. 9. 2020]. ISBN 978-80-86249-75-9. Dostupné z: https://web2.mlp.cz/koweb/00/04/22/43/43/knihovny_soucasnosti_2015.pdf

Sdružení knihoven. Knihovny současnosti 2020. *Youtube* [online]. Youtube, 2020. [cit. 11. 11. 2020]. Dostupné z: <https://youtu.be/gCIoMXXI2ps?t=17034>

SKIP ČR. *Evropský průvodce kompetencemi v oboru knihovnických a informačních služeb*. Praha: Svaz knihovníků a informačních pracovníků ČR, 2006. Aktuality SKIP, sv. 23. [cit. 11. 8. 2020]. ISBN 80-85851-17-2. Dostupné z: https://www.skipcr.cz/dokumenty/Pruvodce_kompetencemi2007.pdf

SKIP ČR. Seznam plánovaných akcí. *Svaz knihovníků a informačních pracovníků České republiky* [online]. Svaz knihovníků a informačních pracovníků České republiky (SKIP), 2020. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://www.skipcr.cz/akce-a-projekty/knihovnicke-akce/>

Slovensko. Zákon 183/2000 Z.z., Zákon o knižniciach, Vyhlášené: 15. 6. 2000. *Zbierka zákonov Slovenskej republiky*. [cit. 15. 11. 2020]. Dostupné z: https://www.slov-lex.sk/static/pdf/2000/183/ZZ_2000_183_20140101.pdf

Slovensko. Zákon 126/2015 Z.z., Zákon o knižniciach, Vyhlásené: 10. 6. 2015. *Zbierka zákonov Slovenskej republiky*. [cit. 20. 6. 2020]. Dostupné z: https://www.slov-lex.sk/static/pdf/2015/126/ZZ_2015_126_20180701.pdf

SODOMKOVÁ, Jana. Knihovna. In: *KTD: Česká terminologická databáze knihovnictví a informační vědy (TDKIV)* [online]. Praha: Národní knihovna ČR, 2003- . [cit. 20. 9. 2020]. Dostupné z: https://aleph.nkp.cz/F/?func=direct&doc_number=000001990&local_base=KTD

SPŠ strojnická a SOŠ pro. Švejcara Plzeň. Obory vzdělání SOŠ profesora Švejcara. *SPŠ strojnická a SOŠ pro. Švejcara Plzeň* [online]. Střední průmyslová škola strojnická a Střední odborná škola profesora Švejcara, Plzeň, 2020. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://www.spstrplz.cz/uvod/obory-sos-prof-svejcara/>

SPŠ, SOŠ A SOU, Hradec Králové. Studijní obory. *SPŠ, SOŠ A SOU, Hradec Králové* [online]. SPŠ, SOŠ A SOU, Hradec Králové, 2020. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <http://www.hradebni.cz/obory/studijni-obory>

SSJS Tábor. Informační služby. *SSJS-Tabor* [online]. Střední škola obchodu, služeb a řemesel a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky, Tábor, Bydlinkského 2474, 2020. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://www.ssjs-tabor.cz/studium/stredni-skola/maturitni-obory/informacni-sluzby/>

SŠ Náhorní. Informační služby. *SŠ Náhorní* [online]. Střední škola designu a umění, knižní kultury a ekonomiky Náhorní, 2020. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <http://www.ssnahorni.cz/informacni-sluzby/>

Střední odborná škola Luhačovice. Specialista informačních procesů. *Střední odborná škola Luhačovice* [online]. Střední odborná škola Luhačovice, 2020a. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://www.sosluhac.cz/o-skole/studijni-obory/specialista-informacnich-procesu/>

Střední odborná škola Luhačovice. Specialista v oblasti knižní kultury. *Střední odborná škola Luhačovice* [online]. Střední odborná škola Luhačovice, 2020b. [cit. 26. 10. 2020].

Dostupné z: <https://www.sosluhac.cz/o-skole/studijni-obory/specialista-v-oblasti-knizni-kultury/>

Střední odborná škola Luhačovice. Zkrácená verze Specialista informačních procesů. *Střední odborná škola Luhačovice* [online]. Střední odborná škola Luhačovice, 2020c. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://www.sosluhac.cz/wp-content/uploads/2020/09/Zkracena-verze-Specialista-informacnich-procesu-1.pdf>

Střední odborná škola Olomouc. Informační služby a mediální komunikace. *Střední odborná škola Olomouc spol. s. r. o.* [online]. Střední odborná škola Olomouc spol. s. r. o. 2020. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://skolaodborna.cz/studium/denni-studium/informacni-sluzby-a-medialni-komunikace/>

Střední odborná škola pro administrativu EU. Mediální komunikace. *SOŠ pro administrativu EU* [online]. Střední odborná škola pro administrativu Evropské unie 2020. [cit. 10.10. 2020]. Dostupné z: <http://www.skolaeuropaha.cz/pro-uchazece/nabidka-vzdelavacich-programu/medialni-komunikace/>

Střední škola knižní kultury. Obecné informace. *Střední škola knižní kultury* [online]. Střední škola knižní kultury 2020. [cit. 10. 10. 2020]. Dostupné z: <https://www.sskk.cz/pro-uchazece/pro-uchazece-obecne-informace/>

Střední škola živnostenská Sokolov. Informační služby (Knihovnické a informační systémy a služby). *Střední škola živnostenská Sokolov, příspěvková organizace* [online]. SŠŽ Sokolov, 2020. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: http://www.zivnostenska-sokolov.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=81:72-41-m-01-informacni-sluzby&catid=52&Itemid=272&lang=cs

Studentská rada FF UK. *OOFFŠEM 2020/2021. Prvákův průvodce Filozofickou fakultou UK* [online]. Praha: Studentský fond Filozofické fakulty, 2020. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: https://strada.ff.cuni.cz/wp-content/uploads/sites/129/2020/09/OFFšem-2020_verze-na-web.pdf

SVKOS. Vzdělávání. *Moravskoslezská vědecká knihovna v Ostravě* [online]. Moravskoslezská vědecká knihovna v Ostravě, 2020. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://www.svkos.cz/pro-knihovny/vzdelavani/>

ÚISK. Přehled studijních programů. *Ústav informačních studií a knihovnictví* [online]. Ústav informačních studií a knihovnictví, 2020a. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://uisk.ff.cuni.cz/cs/uchazec/prehled-oboru/>

ÚISK. Bakalářské studium. *Ústav informačních studií a knihovnictví* [online]. Ústav informačních studií a knihovnictví, 2020b. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://uisk.ff.cuni.cz/cs/studium/bakalarske-studium/>

ÚISK. Magisterské studium. *Ústav informačních studií a knihovnictví* [online]. Ústav informačních studií a knihovnictví, 2020c. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://uisk.ff.cuni.cz/cs/studium/magisterske-studium/>

ÚISK. Studijní plán oboru IMKK. *Ústav informačních studií a knihovnictví* [online]. Ústav informačních studií a knihovnictví, 2020d. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://uisk.ff.cuni.cz/wp-content/uploads/sites/62/2019/01/Studijni-plany-IMKK.pdf>

ÚISK. Praxe. *Ústav informačních studií a knihovnictví* [online]. Ústav informačních studií a knihovnictví, 2020e. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://uisk.ff.cuni.cz/cs/studium/praxe/>

ÚISK. Jinonické texty. *Ústav informačních studií a knihovnictví* [online]. Ústav informačních studií a knihovnictví, 2020f. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://uisk.ff.cuni.cz/cs/studium/informacni-zdroje/jinonicke-texty/>

ÚISK. Informační pondělky. *Ústav informačních studií a knihovnictví* [online]. Ústav informačních studií a knihovnictví, 2020g. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://uisk.ff.cuni.cz/cs/pro-verejnost/informacni-pondelky/>

ÚKR. Příprava novely knihovního zákona 257/2001 Sb.. *Ústřední knihovnická rada ČR* [online]. Ústřední knihovnická rada, 2012. [cit. 20. 6. 2020]. Dostupné z: <https://ukr.knihovna.cz/priprava-novely-knihovniho-zakona-257-2001-sb/>

ÚKR. *Koncepce celoživotní vzdělávání knihovníků* [online]. Ústřední knihovnická rada, 2016. [cit. 10. 10. 2020]. Dostupné z: <https://ipk.nkp.cz/docs/celozivotni-vzdelavani/koncepce-czv-pdf>

ÚKR. Zápis ze 44. zasedání Ústřední knihovnické rady ČR. *Ústřední knihovnická rada* [online]. Ústřední knihovnická rada, 2019. [cit. 28. 11. 2020]. Dostupné z: https://u-k-r.webnode.cz/_files/200000259-1dd671dd69/Zapis_UKR_44_DEF.pdf

Ústav bohemistiky a knihovnictví. O ústavu. *Ústav bohemistiky a knihovnictví* [online]. Slezská univerzita, Filozoficko-přírodovědecká fakulta v Opavě, 2020. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://www.slu.cz/fpf/cz/ubkoustavu>

Ústav informatiky. Bakalářské studium: studijní programy a obory. *Ústav informatiky* [online]. Slezská univerzita, Filozoficko-přírodovědecká fakulta v Opavě, 2020a. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://www.slu.cz/fpf/cz/uistudiumbakalarske>

Ústav informatiky. Navazující magisterské studium: studijní programy a obory. *Ústav informatiky* [online]. Slezská univerzita, Filozoficko-přírodovědecká fakulta v Opavě, 2020b. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z:

Václav Tille. *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001-. [cit. 20. 9. 2020]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Václav_Tille

VDB. Informationen zum Berufsbild der wissenschaftlichen Bibliothekarin / des wissenschaftlichen Bibliothekars. *Verein Deutscher Bibliothekarinnen und Bibliothekare* [online]. Verein Deutscher Bibliothekarinnen und Bibliothekare, 2020. [cit. 11. 11. 2020]. Dostupné z: <https://www.vdb-online.org/kommissionen/qualifikation/berufsbild.php>

Vědecká knihovna v Olomouci. Z historie knihovny. *Vědecká knihovna v Olomouci* [online]. Vědecká knihovna v Olomouci, 2020. [cit. 10. 8. 2020]. Dostupné z: <https://www.vkol.cz/z-historie-knihovny-1>

VOŠIS. Vzdělávací programy VOŠIS. *Vyšší odborná škola informačních studií* [online]. VOŠIS, 2020a. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://www.vosis.cz/vyucovane-obory/>

VOŠIS. Ekonomické informace. *Vyšší odborná škola informačních studií* [online]. VOŠIS, 2020b. [cit. 26. 10. 2020]. Dostupné z: <https://www.vosis.cz/ekonomicke-informace/>

ŽIVNÝ, Ladislav Jan. O odborném vzdělání knihovníků. *Česká osvěta: list věnovaný zájmům veřejného knihovnictví a organizaci lidového vzdělání*. Praha: Svaz Osvětový. 1910, **6** (5), 132-137. [cit. 20. 9. 2020]. ISSN [1803-0831]. Dostupné z: <https://kramerus5.nkp.cz/uuid/uuid:77c22520-9690-11e9-bc42-5ef3fc9ae867>

Seznam obrázků

Obr. č. 1 Inzerát nabídky práce.....	14
Obr. č. 2 Kvalifikační standard.....	51
Obr. č. 3 Přehled tematických bloků	54
Obr. č. 4 Náhledy stránek Studijní pomůcky	56
Obr. č. 5 Náhled stránky s e-learningy	61
Obr. č. 6 Náhled stránky s bezplatnými e-learningovými kurzy	61
Obr. č. 7 Náhled události s informací o zaštiťující skupině	62

Seznam grafů

Graf 1 - Pohlaví	67
Graf 2 - Věk.....	68
Graf 3 - Nejvyšší dosažené vzdělání	69
Graf 4 - Pozice v knihovně	71
Graf 5 - Neknihovnické vzdělání jako výhoda.....	72
Graf 6 - Doplnění vzdělání	73
Graf 7 - Doplnění vzdělání – forma	74
Graf 8 - Přehled v oboru	75
Graf 9 - Motivace	76
Graf 10 - Zájem o vzdělávání	77
Graf 11 - Typ vzdělávání.....	78
Graf 12 - Forma vzdělávání.....	79
Graf 13 - Možnosti dalšího vzdělávání.....	80
Graf 14 - Zdroj dalšího vzdělávání.....	81
Graf 15 - Umožnění dalšího vzdělávání	82
Graf 16 - Smluvní dohoda	83
Graf 17 - Pohlaví	103
Graf 18 - Věk.....	104
Graf 19 - Nejvyšší dosažené vzdělání	105
Graf 20 - Délka praxe v knihovně	106
Graf 21 - Pozitivní vnímání	107
Graf 22 - Knihovnické vzdělání	108

Graf 23 - Umožnění vzdělávání.....	108
Graf 24 - Zájem o vzdělávání	109
Graf 25 - Další vzdělávání – prohlubování	110
Graf 26 - Forma – prohlubování.....	111
Graf 27 - Další vzdělávání – zvyšování.....	112
Graf 28 - Forma – zvyšování.....	113
Graf 29 - Nedostatečná nabídka v místě.....	114
Graf 30 - Přílišná časová náročnost nabízených aktivit	115
Graf 31 - Absence systematické nabídky vzdělávání.....	115
Graf 32 - Absence nabídky speciální (oborové).....	116
Graf 33 - Přílišná finanční náročnost nabízených aktivit	117
Graf 34 - Výhody pro zaměstnance	118
Graf 35 - Vzdělávání ředitelů/vedoucích knihoven.....	119
Graf 36 - Zájem o další vzdělávání	120
Graf 37 - Zdroj dalšího vzdělávání.....	121

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Pohlaví	67
Tabulka 2 - Věk	68
Tabulka 3 - Vzdělání	69
Tabulka 4 - Pozice	71
Tabulka 5 - Neknihovnické vzdělání.....	72
Tabulka 6 - Doplnění vzdělání	73
Tabulka 7 - Doplnění vzdělání – forma.....	74
Tabulka 8 - Přehled v oboru	75
Tabulka 9 - Motivace.....	76
Tabulka 10 - Zájem o vzdělávání	77
Tabulka 11 - Typ vzdělávání	78
Tabulka 12 - Forma vzdělávání	79
Tabulka 13 - Možnosti dalšího vzdělávání.....	80
Tabulka 14 - Zdroj dalšího vzdělávání	81
Tabulka 15 - Zdroj dalšího vzdělávání	82
Tabulka 16 - Smluvní dohoda	83

Tabulka 17 - Vzdělanostní struktura na odborných pozicích	85
Tabulka 18 - Účastníci rozhovorů - zaměstnanci	86
Tabulka 19 - Odpovědi k otázce 1.....	87
Tabulka 20 - Odpovědi k otázce 2.....	88
Tabulka 21 - Odpovědi k otázce 3.....	89
Tabulka 22 - Odpovědi k otázce 4.....	90
Tabulka 23 - Odpovědi k otázce 5.....	92
Tabulka 24 - Odpovědi k otázce 6.....	93
Tabulka 25 - Odpovědi k otázce 7.....	94
Tabulka 26 - Odpovědi k otázce 8.....	96
Tabulka 27 - Odpovědi k otázce 9.....	97
Tabulka 28 - Odpovědi k otázce 10.....	99
Tabulka 29 - Odpovědi k otázce 11.....	100
Tabulka 30 - Pohlaví	103
Tabulka 31 - Věk.....	104
Tabulka 32 - Nejvyšší dosažené vzdělání.....	105
Tabulka 33 - Délka praxe v knihovně	106
Tabulka 34 - Pozitivní vnímání	107
Tabulka 35 - Knihovnické vzdělání.....	108
Tabulka 36 - Umožnění vzdělávání.....	109
Tabulka 37 - Zájem o vzdělávání	109
Tabulka 38 - Další vzdělávání – prohlubování.....	110
Tabulka 39 - Forma – prohlubování	111
Tabulka 40 - Další vzdělávání – zvyšování.....	112
Tabulka 41 - Forma – zvyšování	113
Tabulka 42 - Nedostatečná nabídka v místě.....	114
Tabulka 43 - Přílišná časová náročnost nabízených aktivit.....	115
Tabulka 44 - Absence systematické nabídky vzdělávání	116
Tabulka 45 - Absence nabídky speciální (oborové)	116
Tabulka 46 - Přílišná finanční náročnost nabízených aktivit	117
Tabulka 47 - Výhody pro zaměstnance	119
Tabulka 48 - Vzdělávání ředitelů/vedoucích knihoven.....	120
Tabulka 49 - Zájem o další vzdělávání.....	120
Tabulka 50 - Zdroj dalšího vzdělávání	121

Tabulka 51 - Účastníci rozhovorů – ředitelé/vedoucí knihoven.....	122
Tabulka 52 - Odpovědi k otázce 1.....	123
Tabulka 53 - Odpovědi k otázce 2.....	125
Tabulka 54 - Odpovědi k otázce 3.....	125
Tabulka 55 - Odpovědi k otázce 4.....	126
Tabulka 56 - Odpovědi k otázce 5.....	127
Tabulka 57 - Odpovědi k otázce 6.....	129
Tabulka 58 - Odpovědi k otázce 7.....	129
Tabulka 59 - Odpovědi k otázce 8.....	130
Tabulka 60 - Odpovědi k otázce 9.....	131
Tabulka 61 - Odpovědi k otázce 10.....	133
Tabulka 62 - Odpovědi k otázce 11.....	133
Tabulka 63 - Odpovědi k otázce 12.....	134
Tabulka 64 - Odpovědi k otázce 13.....	135
Tabulka 65 - Odpovědi k otázce 14.....	136
Tabulka 66 - Odpovědi k otázce 15.....	137
Tabulka 67 - Odpovědi k otázce 16.....	138
Tabulka 68 - Odpovědi k otázce 17.....	139
Tabulka 69 - Odpovědi k otázce 18.....	140
Tabulka 70 - Odpovědi k otázce 19.....	142

Příloha 1 – Dotazník – zaměstnanci vysokoškolské knihovny

Analýza vzdělanostní struktury pracovníků ve vysokoškolských knihovnách ČR

Dobrý den,

předem děkuji za čas, který věnujete tomuto dotazníku. Jeho vyplnění Vám nezabere více než 5 - 10 minut. Dotazník je anonymní.

Jeho cílem je zjistit současnou vzdělanostní strukturu zaměstnanců knihoven a současné trendy v této oblasti.

Bc. Sára Kulová - sarakulova@seznam.cz

**Povinné pole*

Vstupní informace

1. Pohlaví *

Označte jen jednu elipsu.

☐ Žena

☐ Muž

2. Věk *

Označte jen jednu elipsu.

☐ 18-24

☐ 25-30

☐ 31-35

☐ 36-40

☐ 41-50

☐ 51-60

☐ 61+

3. Nejvyšší dosažené vzdělání *

Pokud máte jiné než knihovnické vzdělání, tak zaškrtněte jak stupeň vzdělání, tak i pole Jiné, kde napíšete obor vzdělání.

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- ☐ ZŠ
- ☐ Vyučení, SŠ bez maturity
- ☐ SŠ knihovnické
- ☐ SŠ neknihovnické
- ☐ VOŠ knihovnické
- ☐ VOŠ neknihovnické
- ☐ VŠ Bc. knihovnické
- ☐ VŠ Bc. neknihovnické
- ☐ VŠ Mgr. knihovnické
- ☐ VŠ Mgr. neknihovnické
- ☐ VŠ doktorandské knihovnické
- ☐ VŠ doktorandské neknihovnické

Jiné: ☐ _____

4. Pod kterou vysokou školu/univerzitu patří vaše knihovna? *

Označte jen jednu elipsu.

- ☐ Akademie múzických umění v Praze
- ☐ Akademie výtvarných umění v Praze
- ☐ Česká zemědělská univerzita v Praze
- ☐ České vysoké učení technické v Praze
- ☐ Janáčkova akademie múzických umění v Brně
- ☐ Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
- ☐ Masarykova univerzita
- ☐ Mendelova univerzita v Brně
- ☐ Národní technická knihovna
- ☐ Ostravská univerzita
- ☐ Slezská univerzita v Opavě
- ☐ Technická univerzita v Liberci
- ☐ Univerzita Hradec Králové
- ☐ Univerzita J. E. Purkyně v Ústí nad Labem
- ☐ Univerzita Karlova
- ☐ Univerzita Palackého v Olomouci
- ☐ Univerzita Pardubice
- ☐ Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
- ☐ Veterinární a farmaceutická univerzita Brno
- ☐ Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava
- ☐ Vysoká škola ekonomická v Praze
- ☐ Vysoká škola chemicko-technologická v Praze
- ☐ Vysoká škola polytechnická Jihlava
- ☐ Vysoká škola technická a ekonomická v Českých Budějovicích
- ☐ Vysoká škola umělecko-průmyslová v Praze
- ☐ Vysoké učení technické v Brně
- ☐ Západočeská univerzita v Plzni

5. Jak je velká knihovna, ve které pracujete?

Označte jen jednu elipsu.

- ☐ Malá - fond do 100 000 tisíc svazků
- ☐ Střední - fond nad 100 000 tisíc až do 200 000 tisíc svazků
- ☐ Velká - fond nad 200 000 tisíc a více svazků

6. Pozice v knihovně *

Pokud si nejste jistí do jaké kategorie se zařadit, tak ji napište do políčka Jiné. Pokud zastupujete více pozic, tak zaškrtněte tu, která je pro vás hlavní pracovní náplní. Např.: Akvizitor s částečnou výpomocí na výpůjčním pultě.

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- ☐ Akvizitér
- ☐ Katalogizátor
- ☐ Knihovník ve správě fondu
- ☐ Referenční knihovník - řešeršér
- ☐ Knihovník v přímých službách
- ☐ Metodik
- ☐ Správce digitálních knihoven
- ☐ Systémový knihovník
- ☐ Ostatní odborní knihovníci
- ☐ Učící knihovník
- ☐ Vedoucí oddělení

Jiné: ☐ _____

Možnosti dalšího vzdělávání

7. Vnímáte své neknihovnické vzdělání jako výhodu pro práci v knihovně? *

Např.: Máte středoškolské vzdělání v oboru ekonomie a pracujete v Knihovně VŠE.

Označte jen jednu elipsu.

- ☐ Ano
- ☐ Ne
- ☐ Netýká se mě to

8. Pokud nemáte knihovnické vzdělání, bylo vám někdy naznačeno ze strany zaměstnavatele, abyste si jej doplnili? *

Označte jen jednu elipsu.

- ☐ Ano
☐ Ne
☐ Netýká se mě to

9. Jaká forma doplnění vzdělání vám byla doporučena? *

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- ☐ Rekvalifikační kurz (získání nové kvalifikace)
☐ Nastoupení do školy (SŠ, VŠ - získání titulu)
☐ Celoživotní vzdělávání (získání osvědčení od instituce)
☐ Netýká se mě

Jiné: ☐ _____

10. Myslíte si, že je potřebné mít minimální všeobecný přehled v oboru, na který se vaše knihovna specializuje? *

Např. právo, ekonomie, zdravotnictví atd.

Označte jen jednu elipsu.

- ☐ Ano
☐ Ne
☐ Nevím

11. Co vás motivuje k dalšímu vzdělávání? *

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- ☐ Chut' naučit se něco nového
- ☐ Prohlubování znalostí
- ☐ Zvýšení platu
- ☐ Rozšíření pracovní náplně
- ☐ Pracovní povýšení

Jiné: ☐ _____

12. Měli byste zájem se dále vzdělávat? *

Například ve svém oboru (prohlubování/zvyšování kvalifikace), jazykové kurzy nebo v tzv. měkkých kompetencích atd.

Označte jen jednu elipsu.

- ☐ Ano
- ☐ Ano, již se vzdělávám
- ☐ Ne
- ☐ Nevím

13. Pokud ano, jakým typem vzdělávání?

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- ☐ Celoživotní vzdělávání (získání osvědčení od instituce)
- ☐ Nastoupení do školy (SŠ, VŠ - získání titulu)
- ☐ Rekvalifikační kurz (získání nové kvalifikace)
- ☐ Samostudiem
- ☐ Interní vzdělávání v rámci vlastní knihovny
- ☐ Stáž
- ☐ Erasmus +

Jiné: ☐ _____

14. A jakou formou?

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- ☐ E-learning (kurzy v Moodle)
- ☐ Webináře (vzdělávání v reálném čase)
- ☐ Přednášky
- ☐ Krátkodobé kurzy, workshopy
- ☐ Kombinace e-learningu a přednášek
- ☐ Stáž

Jiné: ☐ _____

15. Pokud nemáte zájem se dále vzdělávat, jaký je důvod?

16. Zajímáte se sami o možnosti dalšího vzdělávání? *

Označte jen jednu elipsu.

- ☐ Ano - aktivně
- ☐ Ano - pasivně
- ☐ Ne

17. Pokud ano, odkud se o nich dozvídáte?

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- ☐ E-mailové konference
- ☐ Newsletter institucí
- ☐ Někdo mi o nich řekne - kolega/kolegyně, vedoucí knihovny
- ☐ Samostatným hledáním

Jiné: ☐ _____

18. Umožňuje vám zaměstnavatel se dále vzdělávat? *

Označte jen jednu elipsu.

☐ Ano

☐ Ne

19. Máte nějakou smluvní dohodu se zaměstnavatelem? *

Jedná se především o variantu, kdy si zvyšujete kvalifikaci nástupem do školy nebo rekvalifikačním kurzem.

Označte jen jednu elipsu.

☐ Ano

☐ Ne

☐ Netýká se mě

20. Pokud máte smluvní dohodu, jakou formu?

21. Pokud nemáte smluvní dohodu, uveďte proč, nebo jakou jinou formou to máte ujednáno?

Závěrem

22. Někáký doplňující komentář či jakýkoliv názor k tomuto tématu?

23. Na základě reakcí na dotazník budou ještě probíhat rozhovory. Pokud byste měli zájem se rozhovoru zúčastnit, budu ráda. Zanechte mi zde na sebe kontakt a já se Vám na základě toho ozvu. Předem děkuji za účast.

Obsah není vytvořen ani schválen Googlem.

Google Formuláře

Příloha 2 – Dotazník – ředitelé/vedoucí vysokoškolské knihovny

Analýza vzdělanostní struktury pracovníků ve vysokoškolských knihovnách ČR

Dobrý den,

předem děkuji za čas, který věnujete tomuto dotazníku. Jeho vyplnění Vám nezabere více než 10-15 minut. Dotazník je anonymní.

Jeho cílem je zjistit vztah managementu vysokoškolských knihoven k dalšímu vzdělávání svých pracovníků a jaké jsou trendy v této oblasti.

Bc. Sára Kulová - sarakulova@seznam.cz

**Povinné pole*

Vstupní informace

1. Pohlaví *

Označte jen jednu elipsu.

☐ Žena

☐ Muž

2. Věk *

Označte jen jednu elipsu.

☐ 18-30

☐ 31-40

☐ 41-50

☐ 51-60

☐ 61+

3. Nejvyšší dosažené vzdělání *

Pokud máte jiné než knihovnické vzdělání, tak zaškrtněte jak stupeň vzdělání, tak i pole Jiné, kde vepíšete obor vzdělání.

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- ☐ VOŠ knihovnické
- ☐ VOŠ neknihovnické
- ☐ VŠ Bc. knihovnické
- ☐ VŠ Bc. neknihovnické
- ☐ VŠ Mgr. knihovnické
- ☐ VŠ Mgr. neknihovnické
- ☐ VŠ doktorandské knihovnické
- ☐ VŠ doktorandské neknihovnické

Jiné: ☐ _____

4. Pod kterou vysokou školu/univerzitu patří vaše knihovna? *

Označte jen jednu elipsu.

- ☐ Akademie múzických umění v Praze
- ☐ Akademie výtvarných umění v Praze
- ☐ Česká zemědělská univerzita v Praze
- ☐ České vysoké učení technické v Praze
- ☐ Janáčkova akademie múzických umění v Brně
- ☐ Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
- ☐ Masarykova univerzita
- ☐ Mendelova univerzita v Brně
- ☐ Národní technická knihovna
- ☐ Ostravská univerzita
- ☐ Slezská univerzita v Opavě
- ☐ Technická univerzita v Liberci
- ☐ Univerzita Hradec Králové
- ☐ Univerzita J. E. Purkyně v Ústí nad Labem
- ☐ Univerzita Karlova
- ☐ Univerzita Palackého v Olomouci
- ☐ Univerzita Pardubice
- ☐ Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
- ☐ Veterinární a farmaceutická univerzita Brno
- ☐ Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava
- ☐ Vysoká škola ekonomická v Praze
- ☐ Vysoká škola chemicko-technologická v Praze
- ☐ Vysoká škola polytechnická Jihlava
- ☐ Vysoká škola umělecko-průmyslová v Praze
- ☐ Vysoká škola technická a ekonomická v Českých Budějovicích
- ☐ Vysoké učení technické v Brně
- ☐ Západočeská univerzita v Plzni

5. Název vaší knihovny *

6. Kolik přepočtených úvazků má vaše knihovna? *

7. Délka vaší praxe v knihovně *

Možnosti vzdělávání zaměstnanců

8. Vnímáte pozitivně, když zaměstnanec nemá přímo knihovnické vzdělání, ale vzdělání v oboru, na který se knihovna specializuje? *

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

☐ Ano

☐ Ne

Jiné: ☐ _____

9. Domníváte se, že je potřeba mít stále v knihovně zaměstnance s čistě knihovnickým vzděláním? *

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

☐ Ano

☐ Ano i ne, záleží na pozici

☐ Ne

☐ Nevím

Jiné: ☐ _____

10. Umožňujete svým zaměstnancům se dále vzdělávat? *

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

☐ Ano

☐ Ne

Jiné: ☐ _____

11. Jak byste celkově ohodnotili zájem vašich zaměstnanců o další vzdělávání?

Označte jen jednu elipsu.

	1	2	3	4	5	
Absolutní nezájem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nadšení pro rozšiřování obzorů

12. Jaký typ vzdělávání byste preferovali pro další vzdělávání vašich zaměstnanců k prohlubování jejich kvalifikace? *

Např.: jazykové kurzy, rozšíření dovedností.

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- ☐ Rekvalifikační kurz
- ☐ Celoživotní vzdělávání
- ☐ Samostudiem
- ☐ Interní vzdělávání v rámci vlastní knihovny
- ☐ Erasmus +

Jiné: ☐ _____

13. A jakou formou? *

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- ☐ E-learning (kurzy v Moodle)
- ☐ Webináře (vzdělávání v reálném čase)
- ☐ Přednášky
- ☐ Krátkodobé kurzy, workshopy
- ☐ Kombinace e-learningu a přednášek
- ☐ Stáž

Jiné: ☐ _____

14. Jaký typ vzdělávání byste preferovali pro další vzdělávání vašich zaměstnanců ke zvyšování jejich kvalifikace? *

Např.: zvyšování kvalifikace, kvůli rozšíření pracovní náplně či změny pozice

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- ☐ Rekvalifikační kurz
- ☐ Celoživotní vzdělávání
- ☐ Nastoupení do školy (SŠ, VŠ)
- ☐ Interní vzdělávání v rámci vlastní knihovny
- ☐ Samostudiem
- ☐ Erasmus +

Jiné: ☐ _____

15. A jakou formu vzdělávání? *

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- ☐ E-learning
- ☐ Webináře
- ☐ Přednášky
- ☐ Krátkodobé kurzy, workshopy
- ☐ Kombinace e-learningu a přednášek
- ☐ Stáž

Jiné: ☐ _____

16. Myslíte si, že došlo k nějakému posunu v řešení níže uvedených problémů ohledně nabídek vzdělávání? *

Odpovědi jsou seřazeny podle výsledků z Analýzy mzdové, věkové a vzdělanostní struktury pracovníků knihoven v České republice 2012 (<https://jpk.nkp.cz/docs/ZpravaAnalizaPracovniku2012.pdf>) pro specializované knihovny.

Označte jen jednu elipsu na každém řádku.

	Zlepšilo	Stav stejný	Nezlepšilo
Nedostatečná nabídka možností v místě	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Přílišná časová náročnost nabízených aktivit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Absence systematické nabídky vzdělávání	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Absence nabídky speciální (oborové)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Přílišná finanční náročnost nabízených aktivit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pracovně právní hledisko vzdělávání zaměstnanců

17. Jakou formou máte dohodnuto prohlubování kvalifikace (§ 230, Hlava III, Zákoník práce 262/2006 Sb.) u zaměstnance? *

(1) Prohlubováním kvalifikace se rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce; za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování. <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#cast10>

18. Jaké podmínky máte stanoveny?

19. Jakou formou máte dohodnuto zvyšování kvalifikace (§ 231, Hlava III, Zákoník práce 262/2006 Sb.) u zaměstnance? *

(1) Zvýšením kvalifikace se rozumí změna hodnoty kvalifikace; zvýšením kvalifikace je též její získání nebo rozšíření. <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#cast10>

20. Jaké podmínky máte stanoveny?

21. Umožňujete zaměstnanci využívat těchto výhod při zvyšování kvalifikace?

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- ☐ Studijní volno na vyučování
- ☐ Studijní volno na přípravu na zkoušku
- ☐ Studijní volno na vykonání zkoušky
- ☐ Studijní volno na přípravu na státní závěrečnou zkoušku
- ☐ Studijní volno na vykonání státní závěrečné zkoušky
- ☐ Studijní volno na vypracování a obhajobu absolventské práce

Jiné: ☐ _____

22. Je ve vaší instituci vnímáno pozitivně, pokud se chtějí vaši zaměstnanci dále vzdělávat? *

Další vzdělávání ředitelů/vedoucích knihoven

23. Je po vás osobně vyžadováno dále se vzdělávat? *

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- ☐ Ano
- ☐ Ne

Jiné: ☐ _____

24. Zajímáte se sami o možnosti dalšího vzdělávání? *

Označte jen jednu elipsu.

- ☐ Ano - aktivně
- ☐ Ano - pasivně
- ☐ Ne

25. Pokud ano, odkud informace čerpáte?

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- ☐ E-mailové konference
- ☐ Newsletter institucí
- ☐ Někdo mi o tom řekne - kolega/kolegyně
- ☐ Samostatným hledáním

Jiné: ☐ _____

26. Pokud se nezajímáte o možnosti dalšího vzdělávání, jaký je důvod?

Závěrem

27. Někjaký doplňující komentář či jakýkoliv názor k tomuto tématu?

28. Na základě reakcí na dotazník budou ještě probíhat rozhovory. Pokud byste měli zájem se rozhovoru zúčastnit, budu ráda. Zanechte mi zde na sebe kontakt a já se Vám na základě toho ozvu. Předem děkuji za účast.

Obsah není vytvořen ani schválen Googlem.

Google Formuláře

Příloha 3 – Informovaný souhlas

Informovaný souhlas

Analýza vzdělanostní struktury pracovníků ve vysokoškolských knihovnách ČR

Řešitelka diplomové práce: Bc. Sára Kulová

Kontakt: sarakulova@seznam.cz, [REDACTED]

Vedoucí diplomové práce: PhDr. Hana Landová, Ph.D.

Kontakt: hanalandova@lib.czu.cz

Univerzita Karlova

Filozofická fakulta

Ústav informačních studií a knihovnictví

<https://uisk.ff.cuni.cz/>

Informace o cíli výzkumu, jeho průběhu a možných rizicích

Cílem výzkumu k diplomové práci „Analýza vzdělanostní struktury pracovníků ve vysokoškolských knihovnách ČR“ je zjistit názor na současný stav vzdělávání jak ze strany pracovníků ve vysokoškolských knihovnách, tak ze strany managementu vysokoškolských knihoven k dalšímu vzdělávání svých pracovníků. Výzkumná část je složená ze dvou výzkumných metod.

Pro sběr dat v rámci výzkumné části budou použity polostrukturované rozhovory.

Účast ve výzkumu nepředstavuje pro účastníky žádné riziko. Pokud je účastníkům některá otázka nepříjemná, nemusí na ni odpovídat a má také právo kdykoliv rozhovor přerušit, a i bez uvedených důvodů v něm nepokračovat.

Identita účastníků bude známa jen řešitelce a vedoucí diplomové práce, které s ní budou pracovat v souladu se zákonem o ochraně dat.

Informovaný souhlas

Analýza vzdělanostní struktury pracovníků ve vysokoškolských knihovnách ČR

Účast ve výzkumu je dobrovolná a není nijak honorována.

Účastník může kdykoliv a bez udání důvodu svoje zapojení do výzkumu ukončit.

Všechna data účastníků výzkumu shromážděná v jeho průběhu (záznamy rozhovorů, poznámky, popř. další data shromážděná za účelem výzkumu) budou až do okamžiku jejich úplné anonymizace zpřístupněna pouze řešitelce diplomové práce.

Prohlášení účastníka výzkumu

Byl/a jsem seznámen/a s cílem, průběhem, metodami sběru dat i riziky zapojení do výzkumu.

Souhlasím s tím, že data získaná mým zapojením do výzkumu budou zpracována řešitelkou práce a v anonymní formě mohou být použita pro výzkumné účely, a to včetně jejich publikování.

Měl/a jsem možnost se řešitelky zeptat na vše, co jsem považoval/a za podstatné a nutné vědět.

Na své dotazy jsem dostal/a jasnou a srozumitelnou odpověď.

Měl/a jsem možnost vše si řádně a v klidu zvážit.

Tento informovaný souhlas je vyhotoven ve dvou stejnopisech, každý s platností originálu, jeden obdrží účastník výzkumu a druhý řešitelka diplomové práce.

V _____ dne: _____

Jméno, příjmení a podpis účastníka výzkumu (popř. zákonného zástupce):

Sára Kulová, řešitelka diplomové práce: Sára Kulová

Příloha 4 – Znění otázek pro rozhovor – zaměstnanci vysokoškolské knihovny

- Rozdělení na dva tematické okruhy
- Motivace:
 - *knihovník*
 - Jaký byl váš důvod jít studovat obor knihovnictví?
 - Splnilo se vaše očekávání o oboru nebo ne?
 - *neknihovník*
 - Jaký byl Váš důvod začít pracovat v knihovně?
 - Splnilo se Vaše očekávání o práci v ní nebo ne?
 - *Pro všechny*
 - Vaši motivací byla chuť se naučit něco nového, prohloubit znalosti dle odpovědi v dotazníku. Myslíte si, že to současná nabídka kurzů a akcí pro knihovníky splňuje?
 - Jaké e-mailové konference sledujete?
 - Když hledáte samostatně, jaké zdroje k tomu využíváte?
- Vzdělávání:
 - *Pro všechny*
 - *Zaškrtnl/a jste, že se domníváte, že je důležité mít všeobecný přehled o oboru, na který se vaše univerzita/fakulta specializuje. Připravuje pro vás jako pro zaměstnance nějaké oborové kurzy sama fakulta/univerzita, něco jako úvod do studia apod.?*
 - *Dle dotazníků je nejvíce preferovanou formou online výuka. V čem si myslíte, že jsou její plusy a minusy?*
 - *V dotazníku jednoznačně převažovala odpověď ano u otázky, zda vám zaměstnavatel dovoluje se vzdělávat. Měla bych doplňující otázku. Odhadem, kolik procent z obsahu kurzů jste využil/a následně v běžné praxi? A je zaměstnavatel nakloněn a otevřen možným inovačním návrhům, které jste se na kurzu dozvěděli?*

- Znáte Koncepti celoživotního vzdělávání knihovníků? Jaký je na ni váš názor?
 - *Pokud nebudou znát, ve stručnosti jim ji představím...*
- Doplnění (změna) kvalifikace
 - Jaký je váš názor na to, že pokud by se někdo hlásil na vaši pozici bez knihovnického vzdělání, zvládl by se to naučit, nebo je potřeba opravdu mít znalost oboru?
- Obnovování kvalifikace
 - Co si myslíte o tom, že by se kvalifikace měla obnovovat každých 5 let? Myslíte si ze své zkušenosti, že je to potřeba u všech pozic?
- Prohlubování a rozšiřování kvalifikace
 - Hlavním cílem tohoto bodu je zvýšit kvalitu. Myslíte si, že současné kurzy jsou kvalitní nebo se jejich kvalita v průběhu času změnila?
- Zvyšování kvalifikace
 - Cílem je větší propojení s praxí, aby kurikulum odpovídalo reálným potřebám. Opět navazujeme na úvodní otázku. Dalo vám studium vše potřebné pro start práce v knihovně? Celkově, jak byste zhodnotil/a období svého studia v několika větách?
- Bonusové otázky:
 - Máme za sebou, a i před sebou, nemilé „období koronaviru“. Je však něco, co jste se během této doby naučil/a nového a je to využitelné pro práci v knihovně?
 - Využívají vaši kolegové možnost navštívení nějakých seminářů a podobně?

Příloha 5 – Znění otázek pro rozhovor – ředitelé/vedoucí vysokoškolské knihovny

- Rozdělení na čtyři tematické okruhy

○ Absolventi odborných škol:

- Myslíte si, že jsou studenti oboru knihovnictví a informačních studií na práci v knihovně dobře připraveni?
- Jedním z bodů Koncepce celoživotního vzdělávání knihovníků je větší propojenost knihoven se školami, aby byli studenti připraveni na reálné potřeby. Když zavzpomínáte na svou dobu studia, měl/a jste pocit, že jste připraven/a na práci v knihovně?
- Z jakých škol k vám přicházejí zájemci o práci?
- Je ve vaší knihovně zájem o praxe během studia? Za jakých podmínek byste přijmuli studenta na praxi? Co brání v přijetí studenta na praxi? Když se student osvědčí, nabídnete mu následně práci?
- Měli byste zájem, aby studenti zpracovávali (třeba formou bakalářky nebo diplomové práce) nějaké téma, na které ve vaší knihovně narážíte, ale nemáte na něj kapacitu ho zpracovat? Ocenili byste případnou databázi, kam byste mohli toto téma napsat a knihovnické vysoké školy by jej mohly zpracovat „na míru“?

○ Zaměstnanci:

- Dle Standardu pro dobrou knihovnu by měl knihovník věnovat ročně dalšímu oborovému vzdělání minimálně 48 hodin. Splňují tento požadavek vaši zaměstnanci?
 - Myslíte si, že po absolvování různých kurzů se u zaměstnanců projeví snaha o přenesení nových poznatků do praxe, nebo je to u některých využíváno jen jako možnost se na chvíli „ulít“ z práce?
 - Jak hodnotíte celkovou kvalitu a pestrost kurzů?
 - Dalším bodem Koncepce celoživotního vzdělávání knihovníků je obnovování kvalifikace každých 5 let. Myslíte si, že je to potřeba u všech pozic? A mělo by se jednat o celkové přezkoušení kvalifikace nebo jen nějakých částí?

- Zahrnujete do odměňování svých zaměstnanců jejich ochotu se dále vzdělávat, případně vedete s nimi rozhovory, kam se chtějí posouvat a jaké plánují další kroky ve svém vzdělávání?
 - Kdo více využívá možností se vzdělávat, mladší generace nebo starší?
- Formy vzdělávání:
- Dle dotazníků je nejvíce preferovanou formou online výuka. V čem si myslíte, z pohledu ředitele/ředitelky/vedoucího, že jsou její plusy a mínusy?
 - Momentální situace dává bohužel prostor pro home office. Jak ho využívají vaši zaměstnanci, je třeba součástí home office vzdělávání pomocí nějakých kurzů? A případně jakých?
 - Kromě nedostatečné nabídky v místě, která se dle dotazníků zlepšila, je u dalších čtyř problémů stav stále stejný, jedná se o časovou a finanční náročnost, absence obrovských a systematických kurzů. Co si myslíte, že by pomohlo třeba u problému časové náročnosti?
 - V dotazníku ani jednou nezískal hlas Erasmus+. Jak si vykládáte, že je to možné? A využili jste někdy ve vaší knihovně tuto možnost v jiném kontextu, než je prohlubování a zvyšování kvalifikace?
 - Zaznamenal/a jste za dobu svého působení v knihovně na pozici vedoucí/ředitele/ky nějaký jiný vztah zaměstnanců ke vzdělávání?
- Koncepce:
- Máte ve vaší knihovně nějakou Koncepci, podle které se řídíte a je v ní zahrnuto i vzdělávání zaměstnanců? Pokud ne, tak máte to jako jeden z bodů své práce? A kam by mělo dle toho dále směřovat vzdělávání vašich zaměstnanců?
 - V Koncepci rozvoje knihoven ČR na léta 2021-2027 je zmíněno, že je podpora vzdělávání managementu knihoven nedostatečná. Ztotožňujete se s tímto výrokem, nebo se domníváte, že tomu tak není? A případně, co byste ocenil/a? A kdo by měl tyto kurzy zajišťovat, NK, AKVŠ? Jaká témata kurzů byste přivítal/a?
 - Máte nějaké osobní připomínky ke Koncepci celoživotního vzdělávání knihovníků?